



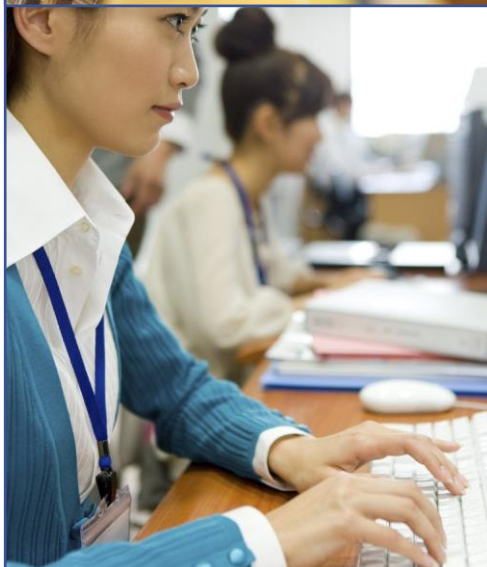
IALI

Hiệp hội Thanh tra Lao động Quốc tế

Helle Tosine
Nils-Petter Wedege

ĐO LƯỜNG HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

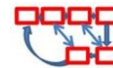
Sổ tay dành cho các cơ quan thanh tra lao động





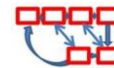
“...việc xây dựng và củng cố nền móng để đảm bảo hiệu quả của hoạt động thanh tra lao động trên thế giới phụ thuộc vào khả năng các hệ thống thanh tra lao động chứng minh được giá trị của mình thông qua công tác đo lường hiệu quả hoạt động. Việc vượt qua được thách thức này chính là chiến lược quan trọng để tác động tới và thúc đẩy các kết quả liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh và việc làm bền vững cũng như phát triển kinh tế bền vững...”

**Michele Patterson, Chủ tịch, IALI Hội nghị Quốc tế của ILO
Dusseldorf, tháng 11 năm 2009**



MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	5
TÓM TẮT	6
LỜI CẢM ƠN	9
PHẦN I	13
Giới thiệu	14
1.1 Sổ tay này trình bày nội dung gì?	14
1.2 Sổ tay này không trình bày nội dung gì	15
1.3 Ai là đối tượng độc giả của sổ tay?	16
1.4 Sổ tay được bố cục thế nào?	16
1.5 Danh mục các thuật ngữ sử dụng trong sổ tay	17
PHẦN II	19
An toàn và vệ sinh lao động là một vấn đề phức tạp	20
2.1 Cơ quan thanh tra lao động có vai trò gì trong cải thiện ATVSLĐ?	20
2.2 Đo lường hiệu quả hoạt động đối với công tác ATVSLĐ và cơ quan thanh tra lao động	21
2.3 Tại sao phải đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động nếu công tác này khó thực hiện?	22
PHẦN III	23
Khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động trong công tác ATVSLĐ của cơ quan thanh tra lao động	24
3.1 Thông tin cơ bản	24
3.2 Tổng quan về khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động trong công tác ATVSLĐ của các cơ quan thanh tra lao động	24
3.3 Những định nghĩa quan trọng cần lưu ý trước khi sử dụng khung khái niệm này	25
3.4 Cách phân biệt tầm nhìn, mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể?	25
3.5 Yếu tố đầu vào	26
3.6 Hoạt động	26
3.7 Kết quả chung	27
3.8 Kết quả cụ thể	27
3.9 Hiệu năng	27
3.10 Hiệu quả	27
3.11 Đóng góp	27
PHẦN IV	29
Áp dụng mô hình khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động	30
4.1 Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ	30
4.2 Bước II: Xác định (những) mục tiêu chung	30



4.2.1 Phương pháp xây dựng mục tiêu chung cho cơ quan thanh tra lao động (cấp cơ sở)	32
4.2.2 Cần xem xét tiêu chí nào khi xây dựng mục tiêu chung?	33
4.3 Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]	35
4.4 Bước IV: Triển khai hoạt động	35
4.5 Bước V: Đo lường kết quả chung	36
4.6 Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể	37
4.6.1 Xây dựng tuyên bố về kết quả cụ thể	37
4.6.2 Phương pháp xây dựng tuyên bố về kết quả cụ thể	40
PHẦN V	
Kết nối các bước trong mô hình khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động	
5.1 Kiểm tra tính đồng bộ của các hoạt động với kết quả cụ thể	42
5.2 Kết nối các mốc hoạt động và chỉ số với kết quả cụ thể	43
5.3 Thu thập số liệu để hỗ trợ công tác đo lường hiệu quả hoạt động	43
5.3.1 Thu thập dữ liệu	44
5.3.2 Phân tích dữ liệu: Quyết định mức độ đóng góp	44
5.3.3 Các khái niệm quan trọng về số liệu cần quan tâm	44
5.3.4 Hướng dẫn tổng quan và tiêu chí xác định mức độ đóng góp mà hoạt động can thiệp của cơ quan thanh tra lao động mang lại để tạo ra thay đổi	45
5.4 Ghép nối tất cả các thành tố	45
PHẦN VI	48
Đo lường hiệu quả hoạt động trong thực tiễn – Nghiên cứu điển hình	49
Cơ quan SafeWork Nam Australia (SWSA)	51
Áo: Bộ Lao động, Xã hội và Bảo vệ người tiêu dùng	
Liên bang Áo	59
Canada: Hệ thống An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)	70
Đan Mạch: Cơ quan Môi trường lao động Đan Mạch (WEA)	78
Litva: Thanh tra Lao động Nhà nước Cộng hòa Lit-va	85
Hà Lan: Bộ Các vấn đề xã hội và Việc Làm	92
Na Uy: Đánh giá hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động trong ngành Thực phẩm và Đồ uống – hướng tiếp cận của Na Uy	97
Singapore: Bộ Nhân Lực (BNL), Cục ATVSLĐ	101
Slovenia: Cơ quan Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)	108
Vương Quốc Anh: Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Lao động	
Vương Quốc Anh (HSE)	116
PHẦN VII	124
Kiểm toán và đánh giá:	125
7 Đo lường hiệu quả và kiểm toán:	
Đâu là sự khác biệt?	125
Lịch sử đo lường hiệu quả	127
Tham khảo	129



LỜI NÓI ĐẦU

Nhu cầu ngày một gia tăng đối với công tác đo lường hiệu quả hoạt động của các chương trình dịch vụ công phần lớn xuất phát từ thực tế người dân và các chính phủ nhận thức được những thiếu sót mà công tác triển khai và báo cáo về hoạt động tích cực chưa khóa lấp được.

Ngay cả khi các chương trình và dự án được quản lý tốt, cơ quan thanh tra lao động cần chứng minh rằng thông qua các chương trình đó đời sống của người lao động đã cải thiện rõ rệt. Đây chính là lý do thúc đẩy Hiệp hội Thanh tra Lao động Quốc tế (IALI) ưu tiên xây dựng một cuốn sổ tay về phương pháp đo lường kết quả hay hiệu quả công tác của các cơ quan thanh tra lao động trong lĩnh vực an toàn và vệ sinh lao động.

Với mục đích hỗ trợ những cơ quan thanh tra lao động có kế hoạch triển khai hệ thống này, IALI đã đề ra ba mục tiêu cho việc xây dựng cuốn sổ tay này. Cuốn sổ tay cần phải:

1 **Đơn giản và dễ sử dụng.** Cuốn sổ tay phải là công cụ hữu ích cho các cơ quan thanh tra lao động ở tất cả các nền kinh tế có trình độ phát triển khác nhau. Dù là nền kinh tế đang phát triển hay phát triển, chúng tôi hy vọng rằng cuốn sổ tay sẽ được sử dụng một cách linh hoạt nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động nói chung.

2 **Áp dụng các khái niệm đo lường vào công tác đo lường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động.** Công tác đo lường hiệu quả hoạt động trong khu vực tư nhân đã được trình bày chi tiết trong nhiều tài liệu nhưng công tác đo lường hiệu quả hoạt động khu vực dịch vụ công có những thách thức riêng. Sổ tay cần xây dựng được khung đo lường hiệu quả hoạt động trên cơ sở những thông lệ tích cực nhất để tạo ra công cụ hiệu quả cho các cơ quan thanh tra lao động.

3 **Lồng ghép bài học kinh nghiệm từ các quốc gia thành viên của IALI.** Nhiều quốc gia đã và đang triển khai công tác đo lường hiệu quả hoạt động. Những nghiên cứu điển hình từ các quốc gia đang triển khai các giai đoạn khác nhau của hoạt động đo lường hiệu quả hoạt động được trình bày trong sổ tay này giúp hỗ trợ công tác xây dựng năng lực, học tập, chuyển giao kiến thức và xây dựng mạng lưới IALI.

Chúng tôi hy vọng với việc các cơ quan thanh tra lao động sử dụng cuốn sổ tay này, các bài học kinh nghiệm sẽ được các thành viên IALI chia sẻ và công tác đo lường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động sẽ ngày một hoàn thiện hơn.

Một khía cạnh quan trọng khác mà chúng tôi muốn nhấn mạnh là cuốn sổ tay là một bước tiến quan trọng của IALI.

Bên cạnh đó, cuốn sổ tay cũng giúp các thành viên IALI xác định đúng khía cạnh cần đo lường để đạt được kết quả chính xác, thử nghiệm khung đo lường hiệu quả hoạt động, và thể hiện phương thức và lý do thay đổi đối với những khía cạnh quan trọng nhất – trong công tác nâng cao đời sống người lao động.



TÓM TẮT

Đo lường hiệu quả hoạt động trong khu vực công là hoạt động xuất phát từ thực tế người dân và các chính phủ nhận thức được những thiếu sót của công tác báo cáo hoạt động đơn thuần. Bản thân hoạt động báo cáo không phản ánh đầy đủ liệu một cơ quan chính phủ bất kỳ sẽ có thể hoàn thành được tầm nhìn, mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể mà cơ quan đó đã đề ra hay không.

Hiện nay yêu cầu đặt ra đối với các chính phủ là phải báo cáo về các kết quả cụ thể mà chính phủ đã đạt được - “*kết quả của dịch vụ công tạo ra lợi ích gì cho xã hội?*”

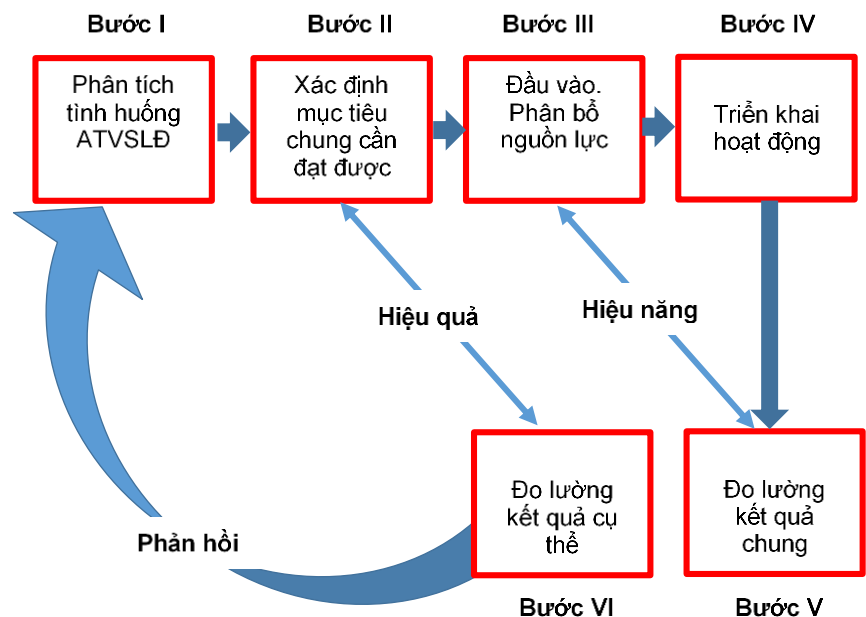
Ngay cả khi các chương trình, dự án và hoạt động của một cơ quan thanh tra lao động được quản lý tốt, cơ quan này cần phải thể hiện được rằng những cải thiện đối với đời sống của người lao động chính là kết quả hoạt động của cơ quan này.

Nếu không có phương pháp giám sát và đo lường có hệ thống, chúng ta khó có thể đánh giá chính xác liệu hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động có đi đúng hướng hay không, thành công và tiến bộ bắt nguồn từ đâu và làm sao để cải thiện hoạt động trong tương lai.

Sổ tay trình bày cách tiếp cận thực tiễn đối với phương pháp đo lường hiệu quả hoạt động trong lĩnh vực an toàn và vệ sinh lao động (ATVSLĐ) của cơ quan thanh tra lao động.

Sổ tay đề xuất và giải thích chi tiết cách áp dụng phương pháp sáu bước vào đo lường kết quả hoạt động hướng tới kết quả mục tiêu là nâng cao vệ sinh và an toàn tại nơi làm việc:

Hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động giúp cải thiện công tác ATVSLĐ ở mức độ nào?





Bước I: Phân tích hiện trạng về ANVSLĐ – Bước này gồm hai bước nhỏ:

- (a) Xác định vấn đề – cơ quan thanh tra lao động cần giải quyết vấn đề gì? Khía cạnh nào cần thay đổi để cải thiện công tác ATVSLĐ?
- (b) Thiết lập cơ sở so sánh - dữ liệu làm điểm cơ sở công tác đo lường và so sánh.

Bước II: Xác định (các) mục tiêu chung – Khi thực hiện đo lường hiệu quả hoạt động, cơ quan thanh tra lao động cần hiểu rõ mục tiêu của chung của cơ quan mình để hỗ trợ cho tầm nhìn tổng quan của chính phủ. Cơ quan này cần xác định rõ đối tượng cần đo lường và có phương pháp đo lường phù hợp với thực tế tại đơn vị mình. Tuyên bố về mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động là cơ sở cho hoạt động đo lường.

Bước III: Phân bổ nguồn lực (yếu tố đầu vào) – Ví dụ, nhân sự, ngân sách và trang thiết bị.

Bước IV: Triển khai hoạt động – Các hoạt động được xây dựng để cơ quan thanh tra lao động hoàn thành các nghĩa vụ của mình quy định của pháp luật cũng như giúp cơ quan này hoàn thành những mục tiêu chung hoặc tầm nhìn liên quan. Những thông lệ tốt nhất mà các cơ quan thanh tra lao động thường vận dụng là đánh giá nguy cơ và lấy nguy cơ làm cơ sở xác định đối tượng của hoạt động.

Bước V: Đo lường kết quả chung – số lượng hoạt động cơ quan thanh tra lao động thực hiện, ví dụ số lần thanh tra lao động. Vấn đề quan trọng mà cơ quan thanh tra lao động cần quan tâm là đo lường đúng kết quả chung vì những kết quả này liên quan tới việc đạt được những kết quả cụ thể và những mục tiêu chung đã đề ra của cơ quan thanh tra lao động và chính phủ.

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể – Mức độ thay đổi của một vấn đề cụ thể sau khi có các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động.

Thông qua áp dụng sáu bước này, cơ quan thanh tra lao động sẽ nắm được những thông tin cần thiết để ra quyết định về việc nâng cao hiệu quả và hiệu năng của mình và thể hiện được tác động của việc đó đối với:

- **việc thực hiện thành công chính sách công:** mức độ hoàn thành các mục tiêu của chính sách công;
- **kết quả cụ thể đối với người lao động:** cải thiện đối với công tác ATVSLĐ và điều kiện của người lao động nhờ vào hoạt động của cơ quan thanh tra lao động;
- **kết quả cụ thể đối với doanh nghiệp:** lợi ích mà hoạt động của cơ quan thanh tra lao động mang lại cho doanh nghiệp; và
- **kết quả cụ thể đối với xã hội:** đóng góp của các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động đối với sự gia tăng tiêu chuẩn sống của cả nước.

Phương pháp tiếp cận sáu bước này đã được đúc rút từ những thông lệ và kinh nghiệm tốt nhất. Sổ tay cũng trình bày danh mục thuật ngữ giải thích những khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động áp dụng vào công tác an toàn và vệ sinh lao động. Cùng với việc áp dụng những khái niệm này, sổ tay cũng sẽ miêu tả khung sáu bước, đưa ra những ví dụ thực tế do các cơ quan thanh tra lao động của IALI cung cấp.

Tài liệu này không phải là sổ tay về công tác thanh tra cơ quan thanh tra lao động hay sổ tay quản lý hiệu quả hoạt động của nhân sự trong một cơ quan thanh tra lao động. Sổ tay cũng sẽ không trình bày quy trình được xây dựng sẵn hoặc quy trình cố định về đo lường hiệu quả hoạt động. Các cơ quan thanh tra lao động cần chọn lọc áp dụng khung sáu bước này trên cơ sở tình hình thực tế của công tác ATVSLĐ tại đơn vị mình.

Nhiều khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động mà sổ tay trình bày được minh họa qua mười nghiên cứu điển hình chi tiết do các quốc gia thành viên của IALI cung cấp. Hiện nay khung minh đo lường trong biểu đồ chưa được các quốc gia tham gia cung cấp thông tin áp dụng do các quốc gia này đã và đang tiến hành công tác đo lường hiệu quả hoạt động trong nhiều năm ở các cấp độ khác nhau trước khi mô hình này được xây dựng. Các biện pháp đo lường hiệu quả hoạt động khác nhau mà các quốc gia áp dụng tùy thuộc vào thực trạng ATVSLĐ cụ thể của từng quốc gia, vào đặc điểm văn hóa và nguồn số liệu thống kê đáng tin cậy.



Các quốc gia tham gia cung cấp nghiên cứu điển hình gồm: Áo, Ôt-xtrây-li-a (Nam Ôt-xtrây-li-a), Ca-na-đa (Ontario), Đan Mạch, Lit-va, Hà Lan, Na Uy, Xinh-ga-po, Xiô-ven-ni-a và Vương quốc Anh.



LỜI CẢM ƠN

Chúng tôi sẽ khó có thể hoàn thành việc soạn thảo cuốn sổ tay này nếu không có những đóng góp to lớn về thời gian và ý kiến góp ý của các chuyên gia tư vấn quốc tế, của đại diện các quốc gia thành viên của IALI trong việc thu thập các nghiên cứu điển hình và sự hỗ trợ và động viên liên tục của Ban lãnh đạo IALI.

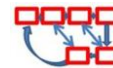
Các tác giả xin được cảm ơn:

A. Các chuyên gia tư vấn quốc tế

- 1 Tiến sỹ Simon Clarke, Nhóm hiệu quả chiến lược, Ủy ban Y tế và An toàn, Vương quốc Anh
- 2 Paul Huijzendveld, nguyên Tổng giám đốc, Thanh tra viên lao động và Tổng giám đốc IALI, Hà Lan
- 3 Wiking Husberg, nguyên Chuyên gia ATVSLĐ, Văn phòng ILO tại Mát-xcơ-va
- 4 Tiến sỹ Eleftheria Lehmann, Giám đốc, Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW, Đức
- 5 Tiến sỹ Cam Mustard, Chủ tịch kiêm Giám đốc điều hành, Viện Lao động và Y tế, Ontario, Canada
- 6 Giáo sư Jorma Rantanen, nguyên Chủ tịch Ủy ban Quốc tế về Vệ sinh Lao động (ICOH) và nguyên Tổng giám đốc Viện Vệ sinh Lao động Phần Lan
- 7 Jukka Takala, nguyên Giám đốc, SafeWork ILO và nguyên Giám đốc Cơ quan ATVSLĐ-EU, Bilbao

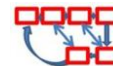
B. Ban lãnh đạo Hiệp hội Thanh tra Lao động Quốc tế (IALI)

Bà Michele Patterson – Chủ tịch
Ông Kevin Myers – Tổng Thư ký
Ông Michel Gisler – Giám đốc tài chính kiêm Phó chủ tịch
Ông Bernhard Brueckner – Phó chủ tịch
Ông Andrey Selivanov – Phó chủ tịch
Bà Sylvie Siffermann – Phó chủ tịch
Ông Ho Siong Hin – Phó chủ tịch
Ông Paul Weber – Phó chủ tịch
Bà Shi Yanping – Phó chủ tịch
Ông Gerd Albracht – Chuyên gia tư vấn kỹ thuật
Ông Wolfgang Von Richthofen – Chuyên gia tư vấn kỹ thuật



C. Đại diện của các quốc gia trong IALI tham gia đóng góp các nghiên cứu điển hình

Áo	Dipl.-Ing. Josef Kerschhagl Cục Thanh tra Lao động Trung ương Bộ Lao động, Xã hội và Bảo vệ người tiêu dùng
Ôt-xtrây-li-a/ Nam Ôt-xtrây-li-a	Tiến sỹ Peter O'Connor, Chuyên gia tư vấn trưởng, Nhóm Hiệu quả hoạt động và Can thiệp Dữ liệu Chiến lược, SafeWork SA, Văn phòng Thủ tướng và Nội các
Ca-na-đa/Ontario	Tiến sỹ Cam Mustard, Chủ tịch & Chuyên gia khoa học, Viện Lao động và Y tế
Đan Mạch	Per Lunde Jensen, Cơ quan Lao động Đan Mạch
Lít-va	Vilius Maciulaitis, Thanh tra Lao động Nhà nước Cộng hòa Lít-va
Hà Lan	Jan Blok, Bộ Xã hội và Việc làm Hà Lan
Na Uy	Nils Petter Wedege, nguyên Chuyên gia tư vấn kỹ thuật, IALI
Xinh-ga-po	Alvian Tan, Giám đốc cao cấp, Trung tâm Bồi dưỡng Lãnh đạo, Viện An toàn và Vệ sinh Lao động
Xi-lô-ven-ni-a	Mladen Markota, Thanh tra Lao động, Cộng hòa Xi-lô-ven-ni-a
Vương quốc Anh	Tiến sỹ Simon Clarke, Nhóm Hiệu quả chiến lược, Ủy ban Y tế và An toàn, Vương quốc Anh



CÁC TÁC GIẢ

Nils-Petter Wedege

Chuyên gia vật lý với bằng tiến sĩ trong về vật lý, toán học và hóa học tại Đại học Oslo (1964), bằng MBA tại Đại học Reading, Anh (1987).

Ông bắt đầu sự nghiệp trong vai trò một biên tập viên thuộc Nhà xuất bản Đại học Oslo. Từ năm 1967 đến năm 1977 ông giữ vai trò chuyên gia tư vấn và thư ký cho ban lãnh đạo Hội đồng Nghiên cứu Khoa học và Kỹ thuật Na Uy và tham gia vào các vấn đề môi trường. Từ năm 1977 đến năm 1988, Nils-Petter Wedege Phó Giám đốc Cơ quan Kiểm soát Ô nhiễm Nhà nước Na Uy và giám đốc Nghiên cứu thuộc Bộ Môi trường. Ông là Giám đốc Cục Y tế Môi trường tại Oslo từ năm 1988 đến năm 1991 và sau đó giữ chức Phó Giám đốc cơ quan Thanh tra Lao động Na Uy. Năm 2006 ông nghỉ hưu.

Năm 1974 ông làm việc tại Hội đồng Nghiên cứu Môi trường Tự nhiên của Vương quốc Anh và năm 2001 ông chuyển sang làm việc tại ILO (Văn phòng Lao động Quốc tế). Ông đã tham gia giảng dạy tại Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO tại Torino trong một số năm.

Ông là đại biểu đại diện cho Na Uy tham dự SLIC (Ủy ban Thanh tra viên Lao động Cao cấp, EU) từ năm 1992 đến năm 2006 và là đại biểu tham dự Đại hội Lao động thường niên của ILO.

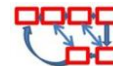
Năm 2005, Nils-Petter Wedege công bố “Nghiên cứu so sánh về cơ cấu tổ chức các hệ thống ATVSLĐ tại Liên minh châu Âu” trong khuôn khổ một dự án được triển khai theo đề nghị của Chính phủ Thổ Nhĩ Kỳ và dưới sự tài trợ của EU. Năm 2009 ông hoàn tất dự án của ILO mang tên “Đánh giá hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động – kiểm tìm một công cụ đơn giản”.

Nils-Petter Wedege đã và đang là thành viên của các ủy ban/hội đồng quốc gia và quốc tế như:

- ▶ Phó chủ tịch Ủy ban Tai nạn Nghiêm trọng trên Biển của Na Uy;
- ▶ Chủ tịch Ủy ban Môi trường thuộc Hội đồng Nghiên cứu Khoa học và Công nghệ Na Uy;
- ▶ Thành viên Ủy ban Khoa học Tự nhiên thuộc Hội đồng Nghiên cứu Khoa học và Kỹ thuật Na Uy;
- ▶ Thành viên ban lãnh đạo:
 - Viện Nghiên cứu An toàn và Vệ sinh Lao động Na Uy;
 - Viện Nghiên cứu Lao động Na Uy;
 - Trung tâm Môi trường Nghề nghiệp Na Uy;
- ▶ Chủ tịch Ủy ban Lao động Nghề nghiệp Na Uy thuộc Hội đồng Bộ trưởng Bắc Âu.

Nils-Petter Wedege được bầu giữ chức Phó Chủ tịch IALI (Hiệp hội Thanh tra Lao động Quốc tế) từ năm 1999 đến 2005 và sau đó được chỉ định là Chuyên gia tư vấn kỹ thuật của IALI. Cụ thể, ông phụ trách nghiên cứu phương pháp đo lường và đánh giá hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động. Ông đã được mời phát biểu tại một số hội nghị quốc tế.

Năm 2011 ông được tặng thưởng huân chương của Chủ tịch IALI vì những đóng góp của ông đối với IALI trong 15 năm.



Helle Tösine

Bà là chuyên gia hóa học phân tích với trọng tâm nghiên cứu sau đại học là phân tích hóa học môi trường độc hại tại Đại học McMaster University và Đại học York (Ontario, Ca-na-đa). Khi bắt đầu khởi nghiệp, bà công tác trong chính phủ Ca-na-đa, Cơ quan Môi trường Ca-na-đa phụ trách nghiên cứu về tác động của các hóa chất độc hại đối với vùng Ngũ Đại Hồ. Trong thời gian hơn 30 năm làm việc trong chính phủ, bà Helle đã giữ một số chức vụ lãnh đạo trong lĩnh vực môi trường, từ thành lập các phòng thí nghiệm phân tích các chất hữu cơ độ hại cho đến phụ trách công tác nghiên cứu và phát triển công nghệ và xây dựng các văn bản luật và quy định. Bà là đồng tác giả của hơn 40 bài đánh giá chuyên môn. Với những kết quả hoạt động của bà trong lĩnh vực môi trường, Bà Hellen đã được trao giải thưởng của Viện Hoa học Ca-na-đa ghi nhận những đóng góp to lớn của bà trong lĩnh vực hóa học.

Năm 2008, bà Helle Tösine nghỉ hưu sau khi nắm giữ cương vị Trợ lý Thứ trưởng, Bộ Lao động Ontario phụ trách 1000 nhân viên và được phân bổ 95 triệu (đô-la Ca-na-đa) ngân sách hoạt động với lĩnh vực trọng tâm là triển khai thực hiện an toàn và vệ sinh lao động cũng như quyền lợi của người lao động. Dấu ấn mà bà đã để lại là việc xây dựng và triển khai một sáng kiến độc đáo ở trong nước và trên thế giới nhằm giảm 20% tỷ lệ chấn thương lao động trong thời gian 4 năm và giúp người sử dụng lao động tiết kiệm trên 960 triệu (đô-la Ca-na-đa) chi phí khiếu kiện. Những kết quả mà dự án này mang lại đã vượt xa mục tiêu ban đầu. Sáng kiến triển khai khung quản lý nguy cơ bắt buộc là sáng kiến đầu tiên trong lĩnh vực này được áp dụng tại Ontario. Bà Helle cùng với trên 14 đối tác an toàn đã phụ trách hoạt động xây dựng và triển khai một phương pháp tổng hợp về quản lý rủi ro, đo lường hiệu quả hoạt động và đánh giá để đo lường kết quả của hệ thống an toàn và vệ sinh lao động của Ontario.

Trên cơ sở công việc này, năm 2007 bà Helle tham gia giữ vai trò chủ tọa Hội nghị của IALI lần đầu tiên được tổ chức tại Bắc Mỹ. Nhờ những đóng góp cho lĩnh vực dịch vụ công, bà Hellen đã được trao tặng giải thưởng danh giá dành cho những cá nhân có thành tích xuất sắc trong lĩnh vực dịch vụ công, Giải thưởng Amethyst.

Từ năm 2008, bà Helle trong vai trò chuyên gia tư vấn cao cấp thuộc công ty tư vấn SEG Management Consultants đã có nhiều hoạt động tích cực tại Ca-na-đa và nước ngoài với trọng tâm tư vấn vấn đề pháp lý của hoạt động quản trị, chuyển đổi hoạt động, xây dựng và triển khai chính sách và pháp luật công và các chiến lược giảm thiểu nguy cơ, đặc biệt trong lĩnh vực an toàn và vệ sinh lao động. Khách hàng của bà bao gồm Chính phủ Azerbaijan và Ngân hàng Thế giới. Là một trong ba chuyên gia quốc tế, bà Helle tham gia xây dựng kế hoạch chiến lược và hoạt động cho Bộ Lao động, Cục Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) của Chính phủ Azerbaijan. Bà phụ trách đánh giá hiệu quả và hiệu năng của cơ quan thanh tra lao động, xây dựng những sáng kiến ngắn và dài hạn để triển khai kế hoạch hành động chiến lược dựa trên chiến lược quản lý rủi ro và đề xuất các chỉ số đo lường. Dự án đã nhận được sự ủng hộ của Ngân hàng Thế giới, chính phủ Azeri và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và hiện đang được triển khai thực hiện.

Bà Helle đã có nhiều đóng góp cho cộng đồng thông qua hoạt động phụ trách lập kế hoạch chiến lược và chuyển đổi doanh nghiệp với các tổ chức phi lợi nhuận trong lĩnh vực giáo dục, người cao tuổi và an toàn của người lao động. Bà đã tham gia vào nhiều ban lãnh đạo khác nhau và hiện đang là thành viên Hội đồng Quản trị, Viện Hoàng gia Ca-na-đa. Bà Helle đã được trao Huân chương Diamond Jubilee của Nữ hoàng Elizabeth (năm 2012) vì những hoạt động tình nguyện của bà đối với đất nước Ca-na-đa.

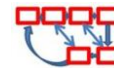


PHẦN I

Đo lường hiệu quả hoạt động của một cơ quan thanh tra lao động là có vai trò thiết yếu đảm bảo hiệu quả cho hoạt động thanh tra lao động. Nếu không có các hoạt động giám sát và đo lường, chúng ta sẽ không thể xác định các cơ quan thanh tra lao động đã hoạt động đúng hướng hay chưa, thành công và tiến bộ xuất phát từ yếu tố nào và làm thế nào để thực hiện tốt hơn các hoạt động trong tương lai.

Nội dung PHẦN I:

- **mục đích của số tay;**
- **tóm tắt thuật ngữ về đo lường hiệu quả hoạt động.**



Giới thiệu

Việc cải thiện công tác vệ sinh và an toàn lao động (VSATLĐ) phụ thuộc vào nhiều tác nhân. Một trong những tác nhân đó là cơ quan thanh tra lao động và đây là tác nhân đóng vai trò then chốt giúp cải thiện công tác này.

Tuy nhiên, câu hỏi khó tìm ra lời giải đáp ở đây là:

Hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động giúp công tác VSATLĐ cải thiện ở mức độ nào?

Nhiều người cho rằng câu trả lời đã quá rõ ràng. Các nhà ra quyết định cũng như người dân đòi hỏi bằng chứng thành công nhưng có thể không biết biện pháp đo lường nào hoặc dữ liệu và/hoặc thông tin hỗ trợ nào phù hợp hoặc đủ cơ sở để đánh giá hiệu quả hoạt động. Các cơ quan thanh tra lao động cần chứng tỏ mình đã sử dụng **một cách hiệu năng** các nguồn lực được phân bổ nhưng vấn đề trọng tâm mà chúng tôi đề cập trong cuốn sách này là về khía cạnh đo lường **hiệu quả**.

Năm 2006, ILO thống nhất quan điểm cho rằng chiến lược hiện đại hóa và khôi phục hoạt động thanh tra lao động của ILO cần đưa vào các công cụ hỗ trợ hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động:

“là những công cụ được chọn lọc từ những công cụ đo lường hiện đang được áp dụng như Bảng điểm do các quốc gia Bắc Âu xây dựng hay các công cụ mới để xác định các chỉ số thanh tra lao động, so sánh các chỉ số này với các thông lệ của quốc gia, làm rõ xu thế và đề xuất biện pháp tăng hiệu quả và hiệu năng của các cơ quan thanh tra;”¹

Tháng 6 năm 2011, Lĩnh vực Hành động 1 trong “Kế hoạch Hành động cho Tương lai: Giai đoạn 2011-2014 và những Giai đoạn sau”² đã đề ra mục tiêu sau:

“tạo nền tảng chuyên môn để xây dựng hoạt động thanh tra lao động hiện đại, hiệu quả và mạnh mẽ trên phạm vi toàn thế giới”.

Kết quả chính thứ chín của Lĩnh vực Hành động 1 là:

“đẩy mạnh công tác xây dựng công cụ đo lường hiệu quả của các cơ quan thanh tra để có thể tạo ra phương tiện so sánh hiệu quả hoạt động cho những cơ quan muốn đo lường mức độ cải thiện”.

1.1 Sổ tay trình bày nội dung gì?

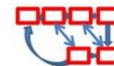
Sổ tay này hướng dẫn đo lường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động (TTLĐ) trong công tác an toàn và vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Sổ tay là nỗ lực hướng ứng kế hoạch hành động giai đoạn 2011-2014 của IALI và chiến lược năm 2006 của ILO.

Mục tiêu của sổ tay là hỗ trợ hoạt động thanh tra lao động chuyên nghiệp nhằm mang lại chuẩn mực ATVSLĐ cao hơn cho người lao động. Vai trò của các cơ quan thanh tra lao động không chỉ tập trung vào vấn đề ATVSLĐ mà còn liên quan tới nhiều vấn đề khác tại nơi làm việc như những quyền liên quan đến lao động và sử dụng lao động; tuy nhiên, sổ tay chỉ tập trung vào hoạt động đo lường hiệu quả công tác của cơ quan thanh tra lao động trong lĩnh vực ATVSLĐ.

Sổ tay tập trung vào hệ thống đo lường hiệu quả hoạt động và các thành tố lô-gic của hệ

¹ VĂN PHÒNG LAO ĐỘNG QUỐC TẾ GB.297/ESP/3, Kỳ họp thứ 297, Cơ quan Điều hành tại Geneva, tháng 11 năm 2006. Ủy ban Việc làm và Chính sách Xã hội (ESP) – Chiến lược và thông lệ trong thanh tra lao động

² <http://www.iali-aiit.org/resources/action-plan-2011-2014.pdf>
Trang 14 trên 130



thống. Sổ tay giải thích những khái niệm cơ bản về đo lường hiệu quả hoạt động và phương pháp áp dụng những khái niệm này cho các cơ quan thanh tra lao động:

- Sổ tay cung cấp thông tin cơ bản về khái niệm đo lường hiệu quả hoạt động nói chung và trình bày cơ sở phải xây dựng một quy trình đo lường hiệu quả hoạt động cho các cơ quan thanh tra lao động.
- Sổ tay giải thích rõ “biện pháp” đo lường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động và trình bày những bước thực hiện trong mỗi giai đoạn của quy trình bên cạnh việc ghi nhận rằng công tác đo lường hiệu quả hoạt động bao gồm đánh giá cả hai khía cạnh hiệu quả và hiệu năng.
- Sổ tay trình bày khung khái niệm để các cơ quan thanh tra lao động áp dụng và thông qua các ví dụ minh họa mô tả những thành tố chính trong hoạt động quy trình này.
- Sổ tay trình bày những nghiên cứu điển hình về những chiến lược đo lường hiệu quả hoạt động mà các cơ quan thanh tra lao động trên thế giới đã thử áp dụng.

1.2 Sổ tay không trình bày nội dung gì?

Sổ tay không phải là tài liệu hướng dẫn thanh tra cơ quan thanh tra lao động. Công cụ hiệu quả trong việc thanh tra cơ quan thanh tra lao động được chúng tôi trình bày dưới đây. Sổ tay cũng không phải tài liệu hướng dẫn quản lý hiệu quả hoạt động của các cán bộ công tác tại cơ quan thanh tra lao động.

Chúng tôi cũng lưu ý rằng sổ tay không trình bày quy trình xây dựng sẵn hoặc quy trình cố định về đo lường hiệu quả hoạt động cho các cơ quan thanh tra lao động.

Thanh tra các cơ quan thanh tra lao động

Trong khuôn khổ Chương trình cho giai đoạn 2008-09, ILO đã thống nhất một số hành động giúp khôi phục và hiện đại hóa hoạt động thanh tra lao động. Một trong những hành động đó là công cụ (phương pháp thanh tra) giúp nâng cao năng lực thanh tra lao động của các quốc gia thành viên. Phương pháp thanh tra cơ quan thanh tra lao động của ILO³ trình bày tổng quan về cách tổ chức và hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động.

Phương pháp thanh tra cơ quan thanh tra lao động của ILO được sử dụng để xác định quốc gia có hệ thống ATVSLĐ hay không. Việc triển khai hoạt động thanh tra tại một quốc gia cụ thể sẽ giúp đúc kết lại những khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng thanh tra lao động tại quốc gia đó. Tham khảo thông tin chi tiết về vấn đề này trong Khuyến nghị số 197⁴ của ILO.

Ủy ban Thanh tra viên Lao động Cao cấp của Liên minh Châu Âu (SLIC) cũng đã xây dựng và áp dụng một hệ thống thanh tra riêng và chúng tôi sẽ thảo luận chi tiết về hệ thống này ở PHẦN VII của sổ tay. Mục tiêu của SLIC là khuyến khích việc thực thi thống nhất và có hiệu quả luật pháp của EU với những “Nguyên tắc Chung đối với Cơ quan Thanh tra Lao động trong Thanh tra Vệ sinh và An toàn tại Nơi làm việc” của SLIC.

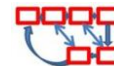
Mục đích của công cụ “Bảng điểm” do các quốc gia Bắc Âu phát triển và sau này được SLIC áp dụng là đánh giá xem Hệ thống Thanh tra Lao động (LIS) có đang được phát triển một cách chắc chắn theo định hướng ban đầu hay không. Đây cũng là công cụ để so sánh tình hình ATVSLĐ tại các quốc gia với nhau.

Mặc dù có vai trò rất quan trọng nhưng những công cụ thanh tra này khác biệt so với khung đo lường hiệu quả hoạt động áp dụng cho các cơ quan thanh tra lao động vì những công cụ đó không cho phép đánh giá hiệu quả công tác của cơ quan thanh tra lao động. Các công cụ thanh tra và khung đo lường hiệu quả hoạt động là những yếu tố bổ sung cho nhau.

Đo lường hiệu quả hoạt động của cán bộ cơ quan thanh tra lao động

³ THANH TRA CƠ QUAN THANH TRA LAO ĐỘNG – PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN, ILO 2008/2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_118207.pdf

⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197>



Hoạt động đo lường hiệu quả hoạt động của một cơ quan thanh tra lao động bao gồm việc đánh giá công tác tổ chức (bao gồm cả hiệu năng và hiệu quả) và hiệu quả công tác của từng cán bộ thành viên. Ví dụ, quy trình đo lường hiệu quả hoạt động có thể bao gồm thảo luận với các cán bộ để đảm bảo các mục tiêu cá nhân thống nhất với các mục tiêu của tổ chức và đánh giá hiệu quả và năng suất công tác của cán bộ trên cơ sở các tiêu chí được xây dựng từ trước.

Chủ đề quản lý nhân sự để tăng hiệu quả lao động đã được trình bày trong nhiều cuốn sách và bài báo khác nhau nên trong khuôn khổ của sổ tay này, nội dung quản lý nhân sự trong một cơ quan thanh tra lao động sẽ không được trình bày lại.

1.3 Ai là đối tượng độc giả của sổ tay?

Sổ tay được xây dựng dành cho bất kỳ cơ quan thanh tra lao động nào mong muốn xây dựng hoặc củng cố hệ thống đo lường hiệu quả hoạt động trong công tác ATVSLĐ. Sổ tay có thể sẽ đặc biệt hữu ích đối với:

- Cơ quan thanh tra lao động tại một quốc gia không có hệ thống hoặc hạ tầng về ATVSLĐ phát triển hoặc quốc gia đang trong quá trình xây dựng pháp luật và các quy trình thanh tra lao động hiệu quả. Cơ quan thanh tra lao động cần phải xây dựng và vận hành hệ thống đo lường hiệu quả hoạt động trên cơ sở thông lệ tốt nhất.
- Cơ quan thanh tra lao động đã xây dựng được cơ chế ATVSLĐ nhờ vào việc triển khai thực hiện những nội dung hướng dẫn và chỉ thị chính của ILO nhưng đang mong muốn áp dụng thực tiễn tốt nhất vào công tác đo lường hiệu quả hoạt động. Những nghiên cứu điển hình và ví dụ điển hình được trình bày trong sổ tay có thể tạo đà cho công tác triển khai công việc này hoặc hỗ trợ cơ quan thanh tra lao động rút ra những bài học kinh nghiệm từ những phương pháp tiếp cận mà các cơ quan thanh tra lao động khác trên thế giới áp dụng.

1.4 Sổ tay được bố cục thế nào?

Bố cục của sổ tay bao gồm:

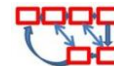
Phần I giới thiệu khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động trong phạm vi chức năng của các cơ quan thanh tra lao động. Phần này thảo luận chi tiết về những thách thức và cơ sở cần phải tiến hành công tác đo lường.

Phần II trình bày thông tin nền về đo lường hiệu quả hoạt động trong công tác ATVSLĐ và các cơ quan thanh tra lao động.

Phần III giới thiệu khung khái niệm và hoạt động của khung này và định nghĩa những khái niệm quan trọng, trình bày định nghĩa về đo lường hiệu quả hoạt động và xác định quy mô và mục đích của những khái niệm đó.

Phần IV là nội dung chính của sổ tay để tham khảo trong hoạt động hàng ngày. Phần này hướng dẫn thực tiễn công tác lập kế hoạch, tổ chức và triển khai các quy trình giám sát và đánh giá với trọng tâm là kết quả phát triển (kết quả cụ thể và kết quả chung). Phần này cũng trình bày các phương pháp tiếp cận và biện pháp được sử dụng để đo lường hiệu quả hoạt động thông qua theo dõi và đánh giá.

Phần V liên kết tất cả các bước trong khung đo lường hiệu quả hoạt động.



Phần VI trình bày những nghiên cứu điển hình về công tác đo lường hiệu quả hoạt động tại các quốc gia.

Phần VII bao gồm các phụ lục và tài liệu tham khảo.

Các tác giả khuyến khích độc giả góp ý và cung cấp những bài học kinh nghiệm liên quan đến cuốn sổ tay này để nâng cao hơn nữa chất lượng của khung theo dõi và đánh giá.

1.5 Danh mục thuật ngữ sử dụng trong sổ tay

Mặc dù nhiều thuật ngữ thuộc danh mục này sẽ được định nghĩa chi tiết hơn ở phần sau của sổ tay nhưng chúng tôi thấy cần định nghĩa một số thuật ngữ quan trọng ngay từ đầu như sau:

- **Mục tiêu chung** – là những mục tiêu mà cơ quan thanh tra lao động mong muốn đạt được nói chung, ví dụ môi trường làm việc an toàn và vệ sinh hơn.
- **Mục tiêu cụ thể** – cụ thể những kết quả mà cơ quan thanh tra lao động mong muốn đạt được để hoàn thành được mục tiêu chung như giảm x% số vụ tai nạn, giảm số trường hợp người lao động bị suy giảm thính lực....
- **Số liệu định lượng** – có thể đo, đếm và là con số thực tế, ví dụ tỷ lệ tai nạn lao động và ốm hàng năm; hay số lần thanh tra mà một cơ quan thanh tra lao động thực hiện trong một khoảng thời gian cụ thể.
- **Số liệu định tính** – mang tính chủ quan và tùy theo cách hiểu, ví dụ thái độ đối với công tác ATVSLĐ trong một doanh nghiệp.
- **Thông số** – mô tả trực tiếp một tình huống ATVSLĐ, ví dụ số vụ tai nạn, mức độ ồn... Thông thường kết quả của thông số thường là số liệu định lượng.
- **Chỉ số** – mô tả gián tiếp một tình huống ATVSLĐ, ví dụ số thông báo một cơ quan thanh tra lao động gửi đi; tình trạng nghỉ việc không lý do (số liệu định tính); kiến thức về ATVSLĐ trong một doanh nghiệp; thái độ về ATVSLĐ trong một doanh nghiệp hoặc công tác Đo lường và Đánh giá ATVSLĐ có được triển khai thực hiện hay không (số liệu định tính).
- **Đo lường hoặc Đánh giá** – là nhận định được đưa ra về một tình huống ATVSLĐ cụ thể thông qua các thông số hoặc chỉ số.
- **Hoạt động** – là những hành động mà cơ quan thanh tra lao động thực hiện như thanh tra, xây dựng quy định, hỗ trợ nghiên cứu, thực thi luật, soạn thảo hướng dẫn....
- **Yếu tố đầu vào** – bao gồm nguồn lực trực tiếp và gián tiếp gắn liền với các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động bao gồm công tác hành chính, nghiên cứu, chỉ tiêu, số lượng nhân viên...
- **Kết quả chung** – thể hiện Hiệu năng của cơ quan thanh tra lao động trên cơ sở so sánh yếu tố đầu vào và những hoạt động mà cơ quan này thực hiện như số lần thanh tra và các hoạt động khác được triển khai so với số thanh tra viên và nhân sự có sẵn.
- **Kết quả cụ thể** – là kết quả công tác của cơ quan thanh tra lao động như giảm số vụ tai nạn hay giảm mức ồn trong một doanh nghiệp. Mối quan hệ giữa kết quả cụ thể và các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động thể hiện Hiệu quả của cơ quan đó.
- **Hiệu năng** – là số lượng yếu tố đầu vào so với kết quả chung, ví dụ số lượng thanh tra viên và nhân sự khác (yếu tố đầu vào) và số lần thanh tra hoặc các hoạt động khác được triển khai.
- **Hiệu quả** – là tác động từ các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động; ví dụ mức độ hoàn thành các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể hay mức độ giải quyết các vấn đề cụ thể.
- **Hiệu quả hoạt động** – liên quan đến việc triển khai một nhiệm vụ ATVSLĐ cụ thể trong tương quan so sánh với những mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể đã đề ra từ trước, được thể hiện qua Hiệu quả của một cơ quan thanh tra lao động.
- **Đóng góp** – được định nghĩa là việc ghi nhận mức độ đóng góp của một cá nhân hoặc tổ chức vào việc đạt được một kết quả cụ thể.
- **Trách nhiệm** – chỉ thẩm quyền phụ trách một dự án, vấn đề hay một nhiệm vụ. Trách nhiệm có thể được chia sẻ.



- **Trách nhiệm giải trình** – gắn liền với hệ quả của kết quả cụ thể, tức kết quả cụ thể của dự án, giải pháp đối với vấn đề hay việc hoàn thành nhiệm vụ. Trách nhiệm giải trình là phạm trù không thể chia sẻ. Trách nhiệm giải trình có thể được xem là “trách nhiệm cuối cùng”.



PHẦN II

Việc áp dụng những khái niệm đo lường hiệu quả hoạt động vào công tác của các cơ quan thanh tra lao động là công việc có thể rất phức tạp.

Chương này giới thiệu thông tin cơ bản về đo lường hiệu quả hoạt động ATVSLĐ trong lĩnh vực thanh tra lao động.



An toàn và vệ sinh lao động là một vấn đề phức tạp

Các quốc gia đã mất gần 100 năm – thậm chí lâu hơn đối với một số quốc gia - để nghiên cứu về khái niệm về nâng cao an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc. Nhiều quốc gia đã ban hành các điều luật, quy trình và hệ thống và bố trí nhân sự thực thi pháp luật nhằm cải thiện công tác ATVSLĐ.

Tuy nhiên, theo thời gian, các chính phủ nhận thức được rằng cơ quan thanh tra lao động không phải là chủ thể duy nhất có khả năng tác động tới các chuẩn mực về ATVSLĐ; các chủ thể khác cũng có những ảnh hưởng nhất định. Những chủ thể này bao gồm người sử dụng lao động, bản thân người lao động, giám sát lao động, đại diện của người lao động, đối tác xã hội, chính phủ và chính sách của chính phủ. Các yếu tố kinh tế và xã hội cũng có thể ảnh hưởng tới vấn đề ATVSLĐ.

Với sự xuất hiện của tất cả những chủ thể và yếu tố này, làm thế nào để hoàn thành được công tác đo lường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động?

Nhiệm vụ của cuốn sổ tay này là xây dựng nền móng cho cuộc thảo luận này thông qua khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động.

2.1 Cơ quan thanh tra lao động có vai trò gì trong việc cải thiện công tác ATVSLĐ?

Cơ quan thanh tra lao động có thể đóng vai trò trọng yếu đối với việc cải thiện công tác ATVSLĐ. Tuy nhiên, cơ quan này không phải là chủ thể duy nhất có thể tác động giúp cải thiện ATVSLĐ đối với người lao động, doanh nghiệp và quốc gia nói chung. Người sử dụng lao động, giám sát viên, người lao động, công đoàn, đại diện ngành, các tổ chức nghề nghiệp về ATVSLĐ và các ban, ngành của chính phủ cũng đóng vai trò quan trọng. Tuy nhiên, cơ quan thanh tra lao động vẫn giữ vai trò trung tâm, không thể thiếu và trọng yếu thông qua việc thực thi pháp luật, thúc đẩy hoạt động cải thiện và phối hợp với các chủ thể khác với hy vọng những sáng kiến lâu dài sẽ phát huy hiệu quả.

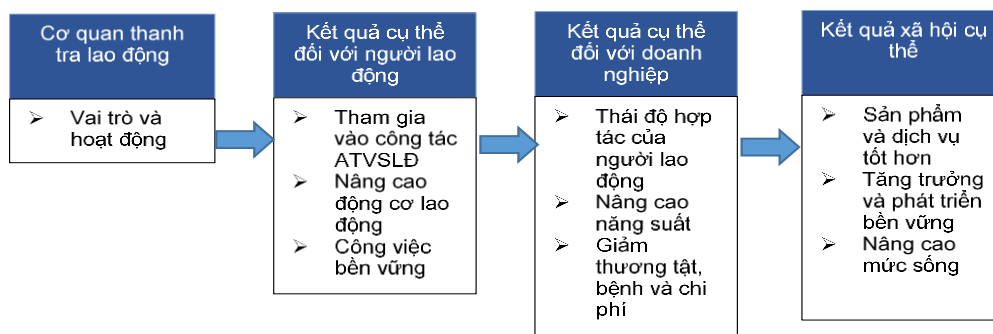
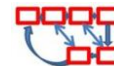
Nhìn chung, vai trò của cơ quan thanh tra lao động là hoạt động trong khuôn khổ pháp luật cho phép, phối hợp với người sử dụng lao động và người lao động nếu có thể để đảm bảo công tác ATVSLĐ được triển khai một cách hợp lý tại nơi làm việc.

Trong hầu hết các hệ thống pháp lý, cơ quan thanh tra lao động được trang bị nhiều công cụ để tạo ra những thay đổi tích cực. Thông qua công tác thực thi pháp luật một cách thống nhất và công bằng, công tác giáo dục người lao động và người sử dụng lao động cùng với việc triển khai các chương trình phòng ngừa khác, cơ quan thanh tra lao động có thể có những ảnh hưởng trực tiếp đến thực trạng ATVSLĐ của người lao động. Nếu triển khai các hoạt động của mình một cách hiệu quả, cơ quan thanh tra lao động có thể kỳ vọng sẽ tạo ra được những kết quả cụ thể như nâng cao mức độ an toàn tại nơi làm việc và tăng cường sự tham gia của người lao động vào công tác an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Những kết quả ATVSLĐ tích cực từ hoạt động của cơ quan thanh tra lao động có thể tạo ra nhiều lợi ích thiết thực cho cả doanh nghiệp. Một số ví dụ về những lợi ích tích cực này có thể kể đến giảm thiểu số vụ tai nạn và ốm yếu của người lao động dẫn đến giảm chi phí mà doanh nghiệp phải chi trả cho người lao động, người lao động hợp tác hơn và nhiệt tình lao động hơn, khả năng nâng cao năng suất và lợi nhuận kinh tế.

Những kết quả tích cực cụ thể này đối với doanh nghiệp cũng có thể tạo ra tác động đối với xã hội nói chung. Ví dụ, những kết quả này sẽ góp phần vào tăng trưởng và phát triển kinh tế cùng với việc gia tăng mức sống của người dân nói chung.

Về lý thuyết, tiến trình để đạt được tất cả những kết quả cụ thể này diễn ra theo từng bước nhờ vào những đóng góp mà vai trò của cơ quan thanh tra lao động mang lại đối với việc cải thiện công tác ATVSLĐ. Quy trình này được minh họa trong biểu đồ dưới đây.



Biểu đồ 1: Những kết quả cụ thể có khả năng được tạo ra từ vai trò và những hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động⁵

2.2 Đo lường hiệu quả hoạt động đối với công tác ATVSLĐ và cơ quan thanh tra lao động

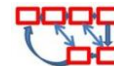
Đo lường hiệu quả hoạt động từ lâu đã trở thành một phần quan trọng trong công tác quản trị doanh nghiệp và đã có rất nhiều bài viết về chủ đề này. PHẦN VIII của sổ tay trình bày ngắn gọn về lịch sử ứng dụng công tác đo lường hiệu quả hoạt động trong hoạt động kinh doanh.

Các doanh nghiệp xây dựng các chỉ số đo lường (như mức tăng lợi nhuận, mức tăng doanh thu, mức tăng thị phần) để định hướng cho việc xác định những chương trình, hoạt động đầu tư nào, hoạt động mua bán nào cần được triển khai thực hiện để đạt được kết quả kinh doanh đã đề ra. Việc đo lường để xác định xem doanh nghiệp có đạt được những chỉ số đo lường này hay không có thể là hoạt động tương đối đơn giản, ví dụ doanh nghiệp có thể đo lường trực tiếp mức tăng lợi nhuận hoặc doanh thu.

Tuy nhiên, đối với công tác ATVSLĐ, việc đo lường hiệu quả hoạt động phức tạp hơn do một số yếu tố sau đây:

- **Khó xác định đối tượng đo lường**
Mục tiêu nâng cao đời sống người dân là định hướng hoạt động của nhiều cơ quan chính phủ hoặc các tổ chức công; ví dụ, một trong những mục tiêu cụ thể của một cơ quan thanh tra lao động là nâng cao công tác an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc. Đối với một cơ quan thanh tra lao động, “*nâng cao công tác an toàn và vệ sinh*” có thể là một khái niệm rộng và không cụ thể và do đó khó xác định phương pháp đo lường hiệu quả hoạt động phù hợp để đánh giá kết quả cụ thể này.
- **Chi phí tiềm ẩn phát sinh trong quá trình đo lường hiệu quả hoạt động**
Giống như những chính sách và quy trình khác, đo lường hiệu quả hoạt động cần được tính toán kỹ lưỡng để tập trung nguồn lực của cơ quan thanh tra lao động một cách hiệu quả.
- **Rắc rối trong xác định mức độ đóng góp của cơ quan thanh tra lao động vào những kết quả ATVSLĐ**
Các hoạt động và chương trình của một cơ quan thanh tra lao động chỉ là một trong nhiều yếu tố tác động tới công tác an toàn và vệ sinh của người lao động. Thông qua các chương trình vận động và thực thi pháp luật của mình, cơ quan thanh tra lao động mong muốn tạo ra những thay đổi hành vi tại nơi làm việc. Việc lựa chọn biện pháp đo lường hiệu quả hoạt động và những hoạt động phù hợp và thu thập số liệu chính xác cho thấy cơ quan thanh tra lao động đã tác động trực tiếp đến sự thay đổi của người lao động, người sử dụng lao động và công tác ATVSLĐ đòi hỏi phải có hiểu biết sâu sắc về các quy trình và hoạt động của cơ quan thanh tra lao động. Khái niệm đóng góp sẽ được thảo luận thêm trong khuôn khổ sổ tay này.
- **Khó nắm bắt hoặc tiếp cận được số liệu phù hợp**

⁵ “Thanh tra Lao động Hiệu quả”, Michele Patterson, Dusseldorf 2007 <http://www.iali-aiit.org/resources/iali-forum-2007.pdf>



Một số cơ quan thanh tra lao động đã xây dựng cơ sở dữ liệu (bằng văn bản hoặc sử dụng công nghệ) lưu trữ thông tin về hoạt động thanh tra và các hoạt động thực thi pháp luật (như số lần thanh tra, số lần xử phạt, số lần khởi tố). Thách thức đặt ra đối với việc xây dựng một phương pháp đo lường hiệu quả hoạt động là khó có thể xác định số liệu nào là cần thiết, thậm chí việc tiếp cận và thu thập những số liệu này còn khó khăn hơn do những số liệu này đã được những cơ quan khác như các tổ chức bảo hiểm xã hội thu thập và bảo mật.

➤ **Tồn tại khoảng trễ giữa thời điểm can thiệp và kết quả**

Tùy thuộc vào loại vấn đề và biện pháp can thiệp, cần cân nhắc khoảng trễ giữa thời điểm triển khai một sáng kiến ATVSLĐ và thời điểm đạt được kết quả về ATVSLĐ.

2.3 Tại sao phải đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động nếu công tác này khó thực hiện?

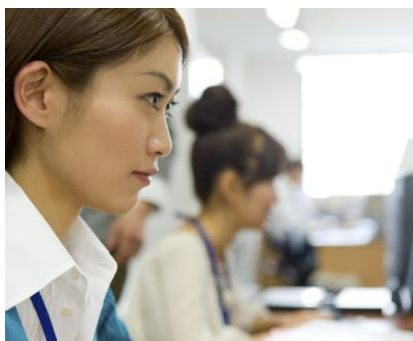
Một khía cạnh quan trọng của công tác quản trị tốt là trách nhiệm giải trình. Trong khu vực công, trách nhiệm giải trình là việc chính phủ chứng minh cho người dân thấy chính phủ đã sử dụng hợp lý tiền đóng thuế của người dân vào việc hoàn thành những mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể mà chính phủ đã đề ra. Đo lường và báo cáo hiệu quả hoạt động đối với dịch vụ công là một cách để chính phủ chịu trách nhiệm giải trình trước người dân.

Với vai trò là một bộ phận của khu vực công, cơ quan thanh tra lao động cũng cần chứng minh được hiệu quả thực hiện những mục tiêu chung đã đề ra liên quan đến an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc thông qua việc xây dựng và áp dụng khung đo lường hiệu quả hoạt động.

Đo lường hiệu quả hoạt động cũng là một bộ phận quan trọng của hoạt động quản trị chiến lược. Công tác này giúp thu thập những thông tin cần thiết cho việc ra quyết định phân bổ nhân lực và tài chính và quyết định tiếp tục duy trì hay chấm dứt chương trình nào đó. Đây cũng là hoạt động cung cấp thông tin cần thiết làm chuẩn mực để so sánh đối chiếu.

Qua quá trình đo lường hiệu quả hoạt động, cơ quan thanh tra lao động sẽ nắm bắt được những thông tin cần thiết để ra quyết định nâng cao hơn nữa hiệu quả và hiệu năng của cơ quan mình cũng như giúp cơ quan thanh tra lao động chứng minh được tác động của hoạt động này đối với:

- **việc thực hiện thành công chính sách công:** mức độ hoàn thành các mục tiêu của chính sách công;
- **kết quả cụ thể đối với người lao động:** cải thiện đối với công tác ATVSLĐ và điều kiện của người lao động nhờ vào hoạt động của cơ quan thanh tra lao động;
- **kết quả cụ thể đối với doanh nghiệp:** lợi ích mà hoạt động của cơ quan thanh tra lao động mang lại cho doanh nghiệp; và
- **kết quả cụ thể đối với xã hội:** đóng góp của các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động đối với sự gia tăng tiêu chuẩn sống của cả nước.



PHẦN III

Chương này trình bày mô hình khái niệm đơn giản về đo lường hiệu quả hoạt động mà các cơ quan thanh tra lao động áp dụng có thể áp dụng.

Nội dung của PHẦN III:

- **Những thành tố trong mô hình khái niệm**
- **Định nghĩa về mỗi thành tố trong mô hình khái niệm**

Khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động đối với công tác ATVSLĐ của cơ quan thanh tra lao động

3.1 Thông tin cơ bản

Để đẩy nhanh quy trình đo lường hiệu quả hoạt động, cơ quan thanh tra lao động cần có một khung đo lường hiệu quả hoạt động rõ ràng. Thông qua khung này, cơ quan thanh tra lao động có thể xây dựng một số thông số để đo lường nhưng vẫn phản ánh đầy đủ tình hình ATVSLĐ và cho thấy mức độ cải thiện đối với công tác ATVSLĐ.

Để đảm bảo tính đơn giản và khả thi cho hoạt động đánh giá, chỉ nên chọn lựa số lượng tối thiểu các thông số. Số lượng thông số cần thiết hoặc được sử dụng thực tế có thể thay đổi theo thời gian khi môi trường công việc thay đổi và thay đổi theo từng quốc gia.

Một số tình huống và một vài thời điểm nhất định chỉ cần một thông số hay chỉ số nhưng vào thời điểm khác và trong những điều kiện khác có thể đòi hỏi phải có một vài thông số và/hoặc chỉ số để vẽ lên bức tranh chính xác về hiện trạng ATVSLĐ. Tuy nhiên, cơ quan thanh tra lao động cần nhận thức rõ về lợi ích và chi phí đối với việc đo lường nhiều thông số. Đây là vấn đề đòi hỏi phải có thời gian.

Để có thể đưa ra một bức tranh tổng thể có ý nghĩa và hiệu quả về tình hình ATVSLĐ của một quốc gia đòi hỏi lượng yếu tố đầu vào lớn hơn so với việc thể hiện tình hình ATVSLĐ trong một doanh nghiệp đơn lẻ. Cùng với một hệ thống quản lý ATVSLĐ được xây dựng hợp lý, người sử dụng lao động có thể quan tâm tới các khía cạnh như số vụ tai nạn và quy mô nghỉ việc khi quản lý tình hình ATVSLĐ. Hiện trạng ATVSLĐ cấp quốc gia đòi hỏi rất nhiều thông số/chỉ số trong đó không thể thiếu những thông số như số vụ tai nạn và số vụ tai nạn dẫn đến tử vong và số bệnh nghề nghiệp, số thông báo đã được gửi đi và những chỉ số khác phản ánh hiện trạng văn hóa ATVSLĐ.

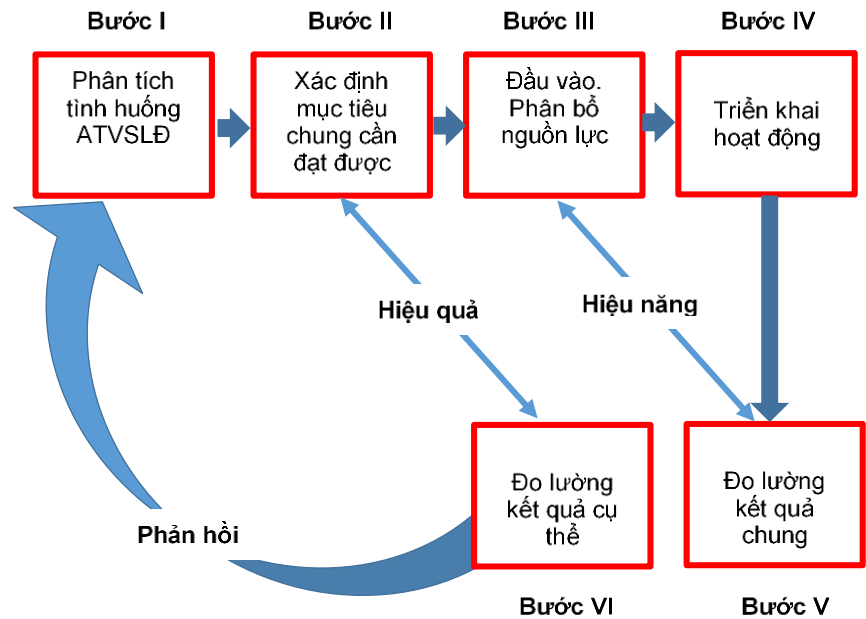
Khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động trong công tác ATVSLĐ của cơ quan thanh tra lao động mà cuốn sổ tay này trình bày được xây dựng trên cơ sở những nội dung tư vấn và thảo luận với các chuyên gia quốc tế về ATVSLĐ (được nêu tên trong mục Cảm ơn ở phần đầu của sổ tay và đặc biệt là Giáo sư Jorma Rantanen).



Trong quá trình xây dựng khung khái niệm này, các tác giả cũng đã nghiên cứu nhiều mô hình đo lường hiệu quả hoạt động được trình bày trong những tài liệu đã được công bố cho tới hiện tại (được nêu tại PHẦN VII) và những cuộc thảo luận diễn ra sau những sự kiện giới thiệu về cuốn sổ tay tại các hội nghị diễn ra gần đây do IALI và ILO tổ chức.

3.2 Tổng quan về khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động trong công tác ATVSLĐ của các cơ quan thanh tra lao động

Cơ sở của khung đo lường hiệu quả hoạt động trình bày trong sổ tay này là một “khung lô-gic”⁶ vì khung này kết nối “một cách lô-gic” hay có hệ thống sáu thành tố quan trọng cần thiết đối với hoạt động đo lường.



Quy trình này giúp dễ dàng xác định và tập trung vào những lĩnh vực còn yếu về kiến thức về tác động của ATVSLĐ. Quy trình định hướng giúp cơ quan thanh tra lao động tính toán kỹ lưỡng và theo trình tự những mục tiêu mà cơ quan thanh tra lao động cần đạt được và những bước thực hiện để đạt được những mục tiêu cụ thể của cơ quan này.

Sáu bước trong khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động dành cho các cơ quan thanh tra lao động cùng những ví dụ minh họa sẽ được trình bày chi tiết trong những mục sau đây.

3.3 Những định nghĩa quan trọng cần lưu ý trước khi sử dụng khung khái niệm này

Các khung đo lường hiệu quả hoạt động thông thường sử dụng một số thuật ngữ quan trọng.

Để đo lường hiệu quả hoạt động công tác ATVSLĐ của các cơ quan thanh tra lao động, các thuật ngữ được sử dụng đã được định nghĩa cụ thể. Nội dung định nghĩa được trình bày trong phần dưới đây bao gồm ví dụ minh họa về các cơ quan thanh tra lao động.

⁶ Hỗ trợ Đánh giá Hiệu quả: Hướng dẫn Xây dựng Chiến lược Đo lường Hiệu quả Hoạt động, Mô hình Lô-gic 5.0, Ban Thư ký, Ủy ban Tài chính Tổng hợp Ca-na-đa <http://www.tbs-sct.gc.ca/cee/dpms-esmr/dpms-esmr05-eng.asp> và Bảng điểm Giá trị Công: Mark H. Moore, Trường Quản trị John F. Kennedy thuộc Đại học Harvard. Tháng 5 năm 2003 http://www.hks.harvard.edu/hauser/PDF_XLS/workingpapers/workingpaper_18.pdf



Đây không phải là những thuật ngữ mới vì nhiều thuật ngữ trong sổ này đã và đang được các tổ chức thuộc khu vực công sử dụng trong nhiều năm. Tuy nhiên, liên qua đến vấn đề đo lường hiệu quả hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động, chúng tôi cho rằng cần xây dựng một cách hiểu thống nhất về những thuật ngữ này trong khuôn khổ của sổ tay.

3.4 Cách phân biệt tầm nhìn, mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể?

Các thuật ngữ tầm nhìn, mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể có thể gây nhầm lẫn.

Trong một số trường hợp, những thuật ngữ này được sử dụng thay thế cho nhau nhưng không mang ý nghĩa giống hệt nhau.

Một tuyên bố “**tầm nhìn**” trả lời câu hỏi “tương lai chúng ta mong muốn đạt được điều gì?” Đây là phát ngôn mang tính khích lệ về một tương lai lý tưởng và tạo ra khuôn khổ cho hoạt động lập kế hoạch chiến lược. Đây thường là nội dung mà cơ quan phụ trách ATVSLĐ của chính phủ giao cho cơ quan thanh tra lao động.

Một ví dụ về “**tầm nhìn**” đối với cơ quan thanh tra lao động là:

- “Không để xảy ra chấn thương tại nơi làm việc”.

Một ví dụ về “**mục tiêu cụ thể**” đối với cơ quan thanh tra lao động có thể là:

- Giảm X% số ca chấn thương xảy ra tại những nơi làm việc đã xảy ra chấn thương nghiêm trọng trong năm trước.

“**Mục tiêu chung**” là đích đến có thể hoàn thành một cách hợp lý trong một khoảng thời gian nhất định với những nguồn lực có sẵn. Đối với một cơ quan thanh tra lao động, mục tiêu chung có thể là giảm trên cả nước nói chung số ca bệnh và chấn thương liên quan đến vệ sinh để đạt được tầm nhìn về nơi làm việc không xảy ra chấn thương.

Trong phạm vi nội dung của cuốn sổ tay này, sự khác biệt giữa “**mục tiêu cụ thể**” và “**mục tiêu chung**” là mục tiêu chung có quy mô rộng hơn và mức độ cụ thể thấp hơn so với mục tiêu cụ thể. Ví dụ, một cơ quan thanh tra lao động có thể xác định một trong những **mục tiêu cụ thể** của mình là trong thời gian 5 năm giảm 10% số vụ tai nạn trong một ngành nào đó.

Nhìn chung, đối với cơ quan thanh tra lao động, cả mục tiêu cụ thể và mục tiêu chung đều liên quan trực tiếp đến việc xây dựng (các) kết quả cụ thể dự kiến và chính phủ có thể quyết định việc sử dụng một thuật ngữ thay thế cho thuật ngữ còn lại. Cả tuyên bố về mục tiêu cụ thể và mục tiêu chung đều được xây dựng để hỗ trợ công tác **đo lường hiệu quả hoạt động**.

Tóm lại, tuyên bố về “**tầm nhìn**” mang tính “khích lệ” trong khi các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể mang tính “định hướng”, tức có tính cụ thể và khả thi.

3.5 Yếu tố đầu vào



Đối với một chương trình thuộc khu vực công như an toàn và vệ sinh lao động và thanh tra lao động, “**yếu tố đầu vào**” bao gồm con người (kèm theo lương và phúc lợi) và tài chính cùng những nguồn lực cần thiết khác để thực hiện chương trình. Trong khuôn khổ sổ tay này, một “chương trình” là một nhóm các hoạt động do cơ quan thanh tra lao động tiến hành ví dụ thanh tra, thực thi pháp luật, các chiến dịch nâng cao nhận thức, tập huấn thanh tra viên...

Thông thường chi phí đầu tư hạ tầng không được tính vào yếu tố đầu vào nếu cơ quan thanh tra lao động trực thuộc chính phủ. Những chi phí này bao gồm chi phí văn phòng để nhân sự cơ quan này triển khai chương trình, chi phí điện, nước... Thông thường cơ quan thanh tra lao động không có quyền kiểm soát những chi phí này.

Ví dụ về “**yếu tố đầu vào**” đối với cơ quan thanh tra lao động:

- Toàn bộ chi phí trực tiếp liên quan đến các hoạt động và chương trình thanh tra và thực thi pháp luật (xe ô tô, máy tính, đồng phục... của thanh tra viên) và lương trả cho thanh tra viên; hoạt động tập huấn nâng cao nhận thức cho người lao động, người sử dụng lao động và người dân nói chung
- Toàn bộ chi phí gián tiếp của những phòng ban tham gia hỗ trợ thanh tra viên như phòng ban xây dựng chính sách và quy trình của cơ quan thanh tra lao động; hỗ trợ công nghệ và hành chính; hỗ trợ pháp lý...

Tại các quốc gia cơ quan thanh tra lao động “đứng độc lập” và có quyền kiểm soát các chi phí đầu tư và hạ tầng, những chi phí này sẽ được đưa vào “yếu tố đầu vào” khi tính toán chi phí – lợi ích.

3.6 Hoạt động

Đối với một chương trình thuộc khu vực công/chính phủ, “**hoạt động**” bao gồm những hành động được thực hiện để triển khai chương trình đó; ví dụ, xây dựng báo cáo, phân tích và nghiên cứu, tham vấn với các chủ thể liên quan, thanh tra...

Những “**hoạt động**” phổ biến mà cơ quan thanh tra lao động thực hiện gồm:

- Thanh tra
- Xây dựng quan hệ
- Vận hành các chương trình giám sát
- Hỗ trợ công tác nghiên cứu

3.7 Kết quả chung

“**Kết quả chung**” đối với khu vực công hoặc các cơ quan chính phủ là những sản phẩm và dịch vụ mà chương trình tạo ra cho một nhóm cư dân. Về cơ bản, thuật ngữ này thể hiện số hoạt động mà cơ quan thanh tra lao động thực hiện.

Ví dụ về “**kết quả chung**” đối với cơ quan thanh tra lao động gồm:

- Số lần thanh tra hàng năm
- Số chương trình hoặc chiến dịch thanh tra hoặc thực thi pháp luật mục tiêu
- Số lần xử phạt
- Số trường hợp bị khởi tố
- Số lượng mối quan hệ được xây dựng hoặc sự kiện được tổ chức
- Số ấn phẩm hướng dẫn

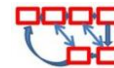
3.8 Kết quả cụ thể

“**Kết quả cụ thể**” là hệ quả hay kết quả (trực tiếp hoặc gián tiếp) của kết quả chung.

Đối với các chương trình của khu vực công, “**kết quả cụ thể**” là hệ quả của các kết quả chung của chương trình đó.

Ví dụ về “**kết quả cụ thể**” đối với cơ quan thanh tra lao động gồm:

- Giảm tỷ lệ chấn thương tại nơi làm việc
- Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về một vấn đề hoặc nguy cơ ATVSLĐ cụ thể



Đối với các biện pháp can thiệp trong lĩnh vực thanh tra lao động, một thông số quan trọng cần được xem xét và đo lường là “tính bền vững” của các kết quả cụ thể. Nói cách khác, cần đánh giá tính lâu dài của tác động mà biện pháp can thiệp tạo ra.

3.9 Hiệu năng

Một quy trình có “hiệu năng” là quy trình sử dụng tối thiểu các yếu tố đầu vào để tạo ra tối đa yếu tố đầu ra.

Một chương trình công hiệu năng là chương trình tạo ra được số lượng sản phẩm hoặc dịch vụ lớn nhất cho người dân với mức chi phí và công sức bỏ ra ít nhất. Ví dụ, việc cung cấp thông tin cho số lượng lớn người lao động về cách thích nghi với hiện tượng say nhiệt tại nơi làm việc trên cổng thông tin điện tử có thể hiệu quả hơn về mặt thời gian và nguồn lực thay vì phải trả lời những câu hỏi tương tự cho từng cá nhân người lao động bằng điện thoại. Tuy nhiên, trong ví dụ này, yêu cầu đặt ra là phải đảm bảo nhóm công nhân này sử dụng cổng thông tin điện tử trên để tiếp nhận thông tin về điều kiện làm việc của mình.

Tính hiệu năng của một cơ quan thanh tra lao động được thể hiện thông qua **kết quả chung**.

Ví dụ, số lần thanh tra so với lượng yếu tố đầu vào như số lượng thanh tra viên.

Một ví dụ khác về hiệu năng là tập trung nguồn lực của cơ quan thanh tra lao động vào những doanh nghiệp có nguy cơ cao xảy ra chấn thương.

3.10 Hiệu quả

“**Hiệu quả**” là mức độ đạt được những mục tiêu chung và giải quyết được những vấn đề đã đặt ra.

Hiệu năng là “*làm đúng việc*”, hiệu quả là “*làm đúng việc theo đúng cách*.”

3.11 Đóng góp

“**Đóng góp**” được định nghĩa là việc ghi nhận mức độ đóng góp của một cá nhân hoặc tổ chức vào việc đạt được một kết quả cụ thể.

Đối với các cơ quan thanh tra lao động, “**đóng góp**” là một khái niệm quan trọng và khó đòi hỏi cơ quan thanh tra lao động phải chứng minh được rằng những thay đổi đối với công tác ATVSLĐ diễn ra là nhờ vào nỗ lực của cơ quan này. Đây là yêu cầu khó khăn vì thực tế có nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng tới công tác ATVSLĐ trong một tổ chức không thuộc tầm hành hưởng của cơ quan thanh tra lao động như nền kinh tế và xu hướng xã hội.

Cần phải ghi nhận rằng (nếu không đầu tư công sức) khó có thể xác định chính xác mức đóng góp trực tiếp của cơ quan thanh tra lao động vào một kết quả ATVSLĐ cụ thể. Tuy nhiên, có thể đưa ra một số dẫn chứng và với mức độ tự tin nhất định để khẳng định rằng cơ quan thanh tra lao động trên thực tế đã tạo ra sự khác biệt hay có tác động “đáng kể”.

“**Đóng góp**”, đối với các chương trình công, được thể hiện qua việc “*sử dụng một số biện pháp so sánh để dự đoán kịch bản trong trường hợp có và không có chương trình đó.*”⁷ Phương pháp này sẽ được thảo luận thêm trong khuôn khổ cuốn sổ tay này cùng với những nghiên cứu điển hình về việc áp dụng phương pháp này.

Biểu đồ dưới đây (3.11) minh họa **đóng góp** thông qua kịch bản sau:

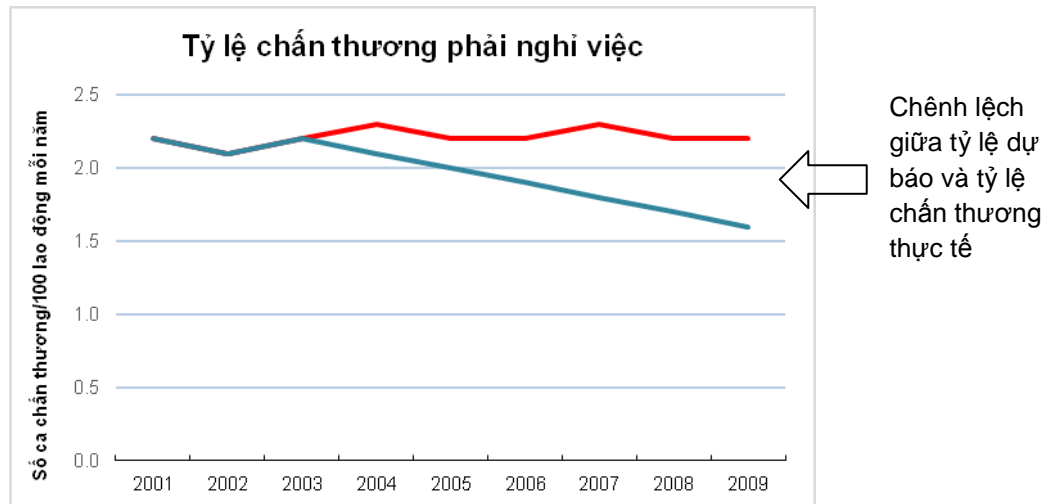
- Năm cơ sở để đo lường số ca chấn thương trong một chương trình của cơ

⁷ TÀI LIỆU THẢO LUẬN: “Giải quyết vấn đề đóng góp thông qua phân tích đóng góp: Sử dụng hợp lý các biện pháp đo lường hiệu quả hoạt động”, John Mayne, Văn phòng Tổng Thanh tra Ca-na-đa, tháng 6 năm 1999



quan thanh tra lao động là năm 2003. Tỷ lệ chấn thương là 2,2 vụ/100 lao động trong năm 2003.

- Thực hiện tính toán để đưa ra dự báo về tỷ lệ chấn thương đến năm 2009 trên cơ sở những thay đổi tối thiểu đối với tình hình kinh tế của quốc gia trong cùng giai đoạn (ví dụ không có thay đổi đột xuất về lực lượng lao động, không có sự suy giảm bất ngờ về tỷ lệ chấn thương, tỷ lệ việc làm không giảm).
- Năm 2003, cơ quan thanh tra lao động triển khai một chương trình thực thi pháp luật (có thể mục tiêu là những ngành cụ thể có tỷ lệ chấn thương cao nhất) cùng với chương trình cung cấp thông tin và giáo dục do doanh nghiệp và công đoàn hỗ trợ.
- Giám sát tỷ lệ chấn thương trong những ngành này giai đoạn 2003-2009.
- Chênh lệch giữa mức giảm tỷ lệ chấn thương theo *dự báo* (được tính toán và minh họa bằng **đường màu đỏ** trong Biểu đồ 3.11 dưới đây) và tỷ lệ chấn thương *thực tế* (được đo lường từ khi các cơ quan thanh tra lao động bắt đầu triển khai chương trình thực thi pháp luật được minh họa bằng **đường màu xanh**) cho thấy mức thay đổi thuận.
- Trong ví dụ này, mức thay đổi thuận dao động từ 2,2 đến 1,8 là $[0,4/2,2 =]$ 18% tỷ lệ chấn thương giảm trong 4 năm nhờ vào những hoạt động của cơ quan thanh tra lao động. Đối với lực lượng lao động quy mô 1.000.000 người, điều này đồng nghĩa với 4.000 ca chấn thương đã được ngăn ngừa.



Biểu đồ 3.11 Minh họa về đóng góp



PHẦN IV

PHẦN IV giới thiệu phương pháp sử dụng khung khái niệm đo lường hiệu quả hoạt động:

- › **Giải thích sáu bước**
- › **Các bước được minh họa bằng những ví dụ từ những nghiên cứu điển hình**



Áp dụng mô hình khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động

4.1 Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Trong Bước I của khung đo lường hiệu quả hoạt động, cần tiến hành hai bước nhỏ sau:

Xác định vấn đề

Ban đầu, cơ quan thanh tra lao động cần đặt ra câu hỏi:

Cơ quan thanh tra lao động cần phải giải quyết vấn đề gì? Khía cạnh nào cần thay đổi để nâng cao công tác ATVSLĐ?

Ví dụ, một số cơ quan lao động [trong nghiên cứu điển hình] thấy rằng tỷ lệ số ca chấn thương lao động không giảm dù cơ quan thanh tra lao động đã cố gắng hết sức và đã triển khai nhiều chương trình. Các cơ quan này cũng thấy rằng, giống như ví dụ về Ủy ban Sức khỏe và An toàn của Vương quốc Anh (HSE), hàng năm tai nạn và bệnh nghề nghiệp là khiến phát sinh chi phí kinh tế lớn cho đất nước.

Một số cơ quan thanh tra lao động nhận thấy tình trạng gia tăng một số loại chấn thương như chấn thương cơ xương hoặc tình trạng gia tăng số vụ chấn thương trong một số ngành nhất định như ngành xây dựng.

Xây dựng cơ sở so sánh

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể đo lường khi được đối chiếu với một cơ sở so sánh cụ thể. Cơ sở so sánh (một ngày hoặc số liệu cụ thể phục vụ công tác đo lường) là điểm khởi đầu trong hoạt động đo lường.

Nghiên cứu Điển hình: Vương quốc Anh - Ủy ban Sức khỏe và An toàn

Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ: Xác định vấn đề; Xác định cơ sở so sánh.

Tại Vương quốc Anh, con số tạm tính giai đoạn 2007/2008 cho thấy đã có 229 người lao động bị thiệt mạng và 136.771 người bị chấn thương nghiêm trọng tại nơi làm việc. Tương tự, cũng trong cùng kỳ, khoảng 2,1 triệu người bị mắc một loại bệnh mà nguyên nhân gây ra bệnh hoặc khiến bệnh trầm trọng hơn là do công việc hiện tại hoặc công việc quá khứ của họ. Gánh nặng tình cảm đối với các gia đình và cộng đồng là rất lớn.

Tác động đối với nền kinh tế là thiệt hại khoảng 34 triệu ngày lao động giai đoạn 2007/08 do hậu quả của các vụ tai nạn tại nơi làm việc và bệnh nghề nghiệp. Theo ước tính, chi phí hàng năm mà xã hội phải gánh chịu liên quan đến tai nạn và bệnh nghề nghiệp lên tới 20 tỷ bảng (khoảng 2% GDP).

[Nội dung đầy đủ của nghiên cứu điển hình này được trình bày trong PHẦN VI]

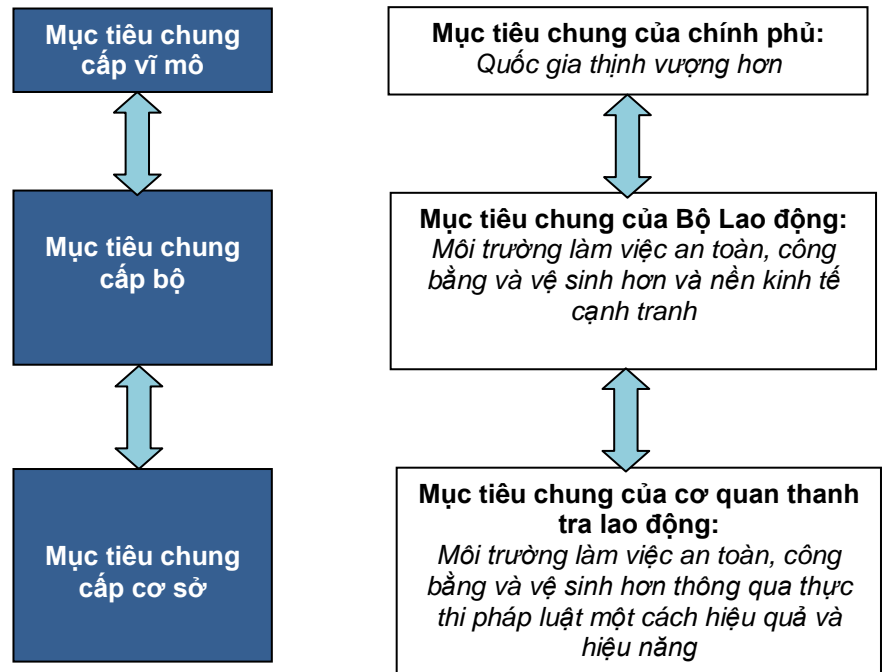
4.2 Bước II: Xác định (những) mục tiêu chung

Xác định mục tiêu chung là bước thứ hai trong khung đo lường hiệu quả hoạt động. Đây là bước trọng yếu trong quá trình đo lường hiệu quả hoạt động.

Chính phủ thường xác định tầm nhìn và mục tiêu chung trên cơ sở những thông tin đầu vào do người dân và các chủ thể hữu quan cung cấp, thông tin đầu vào từ những ưu tiên và quyết định của Nội các và thông tin đầu vào từ các bộ ngành khác nhau như Bộ Lao động.



Khi thực hiện công tác đo lường hiệu quả hoạt động, cơ quan thanh tra lao động cần hiểu rõ và sâu sắc về mục tiêu chung của mình trong mối tương quan thống nhất với tầm nhìn tổng quan của chính phủ. Cơ quan này cần hiểu rõ đối tượng cần đo lường và xây dựng một phương pháp đo lường phù hợp cho điều kiện của cơ quan mình. Không có phương pháp thay thế nào khác ngoài phương pháp đặc thù này.



Biểu đồ 4.2

Nội dung về phương pháp triển khai quy trình (ví mô) của chính phủ trong xây dựng tầm nhìn chiến lược là chủ đề của những cuốn sách về lập kế hoạch chiến lược và không thuộc phạm vi đề cập trong sổ tay này.

Nhiều chính phủ hiện nay đã xây dựng và ban hành những văn bản luật hướng dẫn các ban ngành lấy việc triển khai các kế hoạch chiến lược làm điểm khởi đầu và hướng dẫn cách triển khai những bước hỗ trợ như xác định mục tiêu chung cấp cao và mục tiêu chung của chương trình. Nội dung tham khảo được trình bày trong sổ tay này hỗ trợ cho quy trình cấp Chính phủ này.⁸

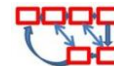
Những ấn phẩm của Chính phủ có thể sử dụng những thuật ngữ như “mục tiêu chung” hay “mục tiêu cụ thể”. Dù những thuật ngữ này có được Chính phủ sử dụng hay không thì cả hai thuật ngữ đều diễn tả ý nghĩa đạt được “trạng thái gia tăng lợi ích công” tại một thời điểm. Như chúng tôi đã trình bày trong Mục 3.4, sổ tay này sử dụng thuật ngữ “mục tiêu chung”.

Khi Chính phủ đã xác định được tầm nhìn, các bộ ngành và cơ quan phải đồng bộ các mục tiêu chung của mình với tầm nhìn của Chính phủ.

Như trong ví dụ tại Biểu đồ 4.2 ở trên, tầm nhìn của Chính phủ là “thịnh vượng hơn”. Bộ Lao động cụ thể hóa tầm nhìn này bằng mục tiêu chung “*phấn đấu vì môi trường làm việc an toàn, công bằng và vệ sinh hơn và một nền kinh tế cạnh tranh*”.

Quy trình xác định mục tiêu của Bộ lao động có sự tham gia của các cán bộ thuộc các đơn vị trực thuộc (chính sách, phát triển chương trình, thanh tra lao động) cùng phối hợp xây dựng những mục tiêu cụ thể cho bộ lao động đó theo hướng đồng bộ và bổ sung cho những mục tiêu chung lớn hơn của chính phủ.

⁸ <http://www.orau.gov/pbm/pbmhandbook/Volume%202.pdf>



Biểu đồ 4.2 cho thấy, quy trình xây dựng những mục tiêu chung này là quy trình lặp giữa cấp chính sách và cơ sở của bộ lao động.

Cơ quan thanh tra lao động xây dựng các mục tiêu chung của mình theo hướng hỗ trợ cho bộ lao động hoặc trong trường hợp cơ quan thanh tra lao động báo cáo trực tiếp lên Chính phủ, xây dựng mục tiêu chung theo hướng hỗ trợ tầm nhìn của Chính phủ. Theo Biểu đồ 4.2, mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động là “*môi trường làm việc an toàn, công bằng và vệ sinh hơn thông qua thực thi pháp luật một cách hiệu quả và hiệu năng*”.

Tuyên bố mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động tạo cơ sở cho hoạt động đo lường. Cơ quan thanh tra lao động cần đo lường để xác định môi trường làm việc có vệ sinh và an toàn hơn không thông qua các chương trình “hiệu quả và hiệu năng” của mình.

Hệ thống đo lường hiệu quả hoạt động sẽ thành công khi chiến lược của tổ chức và các biện pháp đo lường được đồng bộ và khi sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị và định hướng chiến lược của tổ chức đó được khẳng định rõ ràng.

Mục tiêu chung là linh hồn của tầm nhìn và chiến lược bằng thông qua xác định những trọng tâm để mỗi người lao động biết cách đóng góp vào sự thành công của tổ chức.

4.2.1 Phương pháp xây dựng mục tiêu chung cho cơ quan thanh tra lao động (cấp cơ sở)

Ví dụ trong nghiên cứu điển hình minh họa mối quan hệ liên kết và tương hỗ giữa mục tiêu chung của Bộ Nhân lực Xinh-ga-po và Cục An toàn và Vệ sinh Lao động (bao gồm cơ quan thanh tra lao động trực thuộc).

Xây dựng mục tiêu chung là một phần trong hoạt động chiến lược và đã có nhiều bài viết về phương pháp triển khai quy trình này. Tuy nhiên, nội dung dưới đây có thể sẽ giúp ích cho cơ quan thanh tra lao động trong việc xây dựng những mục tiêu chung của cơ quan mình.⁹

Bắt đầu từ tầm nhìn của Chính phủ hoặc mục tiêu chung chiến lược của cơ quan lao động

Đây là tầm nhìn của Bộ Nhân lực có mối quan hệ trực tiếp tới công tác ATVSLĐ. Tầm nhìn này đã được đưa vào kế hoạch chiến lược của cơ quan lao động. Bộ Nhân lực có thể cũng đã đưa ra những tuyên bố tầm nhìn khác không liên quan đến công tác ATVSLĐ như tuyên bố về quyền lợi trong quan hệ lao động.

Qua ví dụ trong nghiên cứu điển hình, chúng ta nhận thấy tầm nhìn của Xinh-ga-po là “*lực lượng lao động lớn mạnh, nơi làm việc vệ sinh*”.

Bước tiếp theo, khi xây dựng (những) mục tiêu chung cho cơ quan thanh tra lao động, hãy đặt ra những câu hỏi sau đây:

Đối tượng cần tiếp cận là AI?

Cơ quan thanh tra lao động muốn tiếp cận đối tượng người lao động nào? Cơ quan thanh tra lao động muốn hợp tác với đối tác nào hay bên hữu quan nào? Ví dụ trong nghiên cứu điển hình cho thấy cơ quan thanh tra lao động mong muốn tiếp cận “*mọi người*”.

Kết quả kỳ vọng là Gì?

Những hoạt động hoặc kết quả chung của cơ quan thanh tra lao động tạo ra kết quả ngắn hạn (hoặc trung hạn) nào? Trong nghiên cứu điển hình, cơ quan thanh tra lao động kỳ vọng số lao động bị chấn thương sẽ giảm đi (cụ thể là dưới 280 ca chấn thương/100.000 lao động).

Sau đó kiểm tra lại...

Mục tiêu chung của bạn có phù hợp với mục tiêu chiến lược cụ thể của đơn vị không?

⁹ <http://managementhelp.org/evaluation/outcomes-evaluation-guide.htm>



Mục tiêu đó có góp phần mang lại kết quả dài hạn và bền vững để bổ sung cho mục tiêu chiến lược chung của đơn vị không? Mục tiêu đó có liên hệ với những vấn đề đã được xác định tại Bước I của khung đo lường hiệu quả hoạt động không?

So sánh

Tham khảo thành tựu từ những chương trình ATVSLĐ khác tương đồng do các cơ quan thanh tra lao động đầu ngành triển khai (cơ sở so sánh). Cân nhắc khả năng sử dụng mục tiêu chung của các cơ quan này làm điểm khởi đầu cho cơ quan thanh tra lao động của đơn vị.

Nghiên cứu điển hình: Bộ Nhân lực Xinh-ga-po

Bước II: Xây dựng mục tiêu chung

Tầm nhìn của Bộ:

Lực lượng lao động lớn mạnh, nơi làm việc vệ sinh

Mục tiêu cụ thể của Cục An toàn và Vệ sinh Lao động:

Nơi làm việc an toàn và khỏe mạnh cho mọi người; và một quốc gia nổi tiếng với những thông lệ tốt nhất về công tác an toàn và vệ sinh cho người lao động

Mục tiêu chung [của cơ quan thanh tra lao động]:

...chỉ tiêu của chúng tôi là đến năm 2015, giảm một nửa tỷ lệ tử vong (4,9 ca tử vong/100.000 lao động năm 2004), đạt chuẩn của 10 quốc gia phát triển hàng đầu hiện nay với hồ sơ an toàn tốt...nhằm giảm tỷ lệ tử vong ở nơi làm việc xuống dưới 1,8 trường hợp/100.000 lao động vào năm 2018 và dưới 280 ca chấn thương/100.000 lao động.

[Nội dung đầy đủ được trình bày trong PHẦN VI]

Nơi làm việc an toàn và khỏe mạnh cho mọi người; và một quốc gia nổi tiếng với những thông lệ tốt nhất về công tác an toàn và vệ sinh cho người lao động

[Nội dung đầy đủ được trình bày trong PHẦN VI]

4.2.2 Cần xem xét tiêu chí nào khi xây dựng mục tiêu chung?

Cần xem xét những tiêu chí sau đây khi xây dựng mục tiêu chung cho công tác đo lường hiệu quả hoạt động. Đây là những tiêu chí đã được xây dựng trên cơ sở nội dung tham vấn với các quốc gia tham gia vào những nghiên cứu điển hình trình bày trong sổ tay này. Các tiêu chí được minh họa thông qua một ví dụ cụ thể:

Ví dụ

Tại một quốc gia, nghiên cứu cho thấy lao động xây dựng là đối tượng có tỷ lệ chấn thương cao nhất, cụ thể là do bị rơi ngã, so với tình hình chấn thương lao động trong những lĩnh vực khác.

Nghiên cứu được tiến hành tại quốc gia này cũng chỉ ra rằng vụ chấn thương nghiêm trọng đầu tiên xảy ra tại một công trường xây dựng là biểu hiện của việc thiếu văn hóa an toàn và có thể dẫn tới nhiều chấn thương khác trong tương lai.

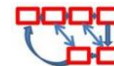
Tầm nhìn mà cơ quan lao động của quốc gia này đưa ra là “nơi làm việc không có tai nạn và văn hóa an toàn cao tại tất cả nơi làm việc”.

Mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động

- giảm 5% số vụ chấn thương do rơi ngã tại các công trường lấy số liệu chấn thương của năm 2010 làm cơ sở;
- nâng cao kiến thức của người lao động về thiết bị chống rơi ngã.

Chương trình và hoạt động của cơ quan thanh tra lao động

Để thực hiện được những mục tiêu chung này, cơ quan thanh tra lao động đã triển khai một loạt những hoạt động sau:



- Ưu tiên thanh tra những công trường đã để xảy ra ít nhất một ca chấn thương nghiêm trọng trong năm trước.
- Phát tài liệu cho người sử dụng lao động về phương pháp giảm chấn thương do rơi ngã. Nếu công trường đã chuyển đến địa điểm khác hoặc được giải tỏa, cơ quan thanh tra lao động có thể đề xuất tìm doanh nghiệp xây dựng có liên quan và thực hiện kiểm tra công trường mới của đơn vị đó.

Theo ví dụ trên, những tiêu chí minh họa mà cơ quan thanh tra lao động có thể sử dụng để xây dựng mục tiêu chung của mình gồm:

Tính phù hợp

Mục tiêu có phù hợp với sứ mệnh của một cơ quan thanh tra lao động và những ưu tiên của cơ quan đó không?

Theo ví dụ trên:

Mục tiêu “giảm số ca chấn thương trong lĩnh vực xây dựng” bổ sung cho tầm nhìn “nơi làm việc không có tai nạn...” của cơ quan lao động

Mục tiêu “nâng cao kiến thức của người lao động” cũng phù hợp với tầm nhìn “...văn hóa an toàn cao tại tất cả nơi làm việc”.

Tính thuyết phục

Mục tiêu có tính thuyết phục, được xác định rõ ràng và dễ hiểu đối với người dân, với các đối tác xã hội, với người lao động và người sử dụng lao động hay không? Mục tiêu đó có phản ánh chính xác hiện trạng tại nơi làm việc không?

Theo ví dụ trên:

Mục tiêu “giảm 5% số ca chấn thương trong lĩnh vực xây dựng” đã được xác định rõ ràng và là hành động đối phó với vấn đề nghiêm trọng đang diễn ra tại các công trường xây dựng.

Có thể đo lường và bền vững

Mục tiêu “có thể đo lường” được không và có thể sử dụng làm công cụ dài hạn không?

Theo ví dụ trên:

Cơ quan thanh tra lao động cần đảm bảo có số liệu để làm cơ sở cho tuyên bố mục tiêu chung. Ví dụ, sau khi can thiệp, cơ quan thanh tra lao động cần theo dõi số vụ rơi ngã xảy ra trong lĩnh vực xây dựng để xác định những thay đổi đối với xu hướng hiện tại (có thể tích cực hoặc tiêu cực).

Kịp thời

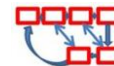
Liệu có thể đo lường kết quả cụ thể từ những mục tiêu chung trong khung thời gian hợp lý để cơ quan thanh tra lao động có thể có những điều chỉnh nâng cao hơn nữa các kết quả cụ thể hay không?

Mặc dù không phải là tiêu chí trong việc xây dựng mục tiêu chung nhưng chúng ta không nên xem nhẹ tầm quan trọng của việc tiếp cận số liệu ATVSLĐ chính xác và phù hợp. Tại một số quốc gia và khu vực tài phán, số liệu về ATVSLĐ do tổ chức bảo hiểm tại nơi làm việc thu thập. Một số cơ quan thanh tra lao động có thẩm quyền tiếp cận những số liệu này nhưng trong trường hợp không có quyền tiếp cận, cơ quan này có thể phối hợp với những tổ chức này để tiếp cận thông tin cần thiết phục vụ hoạt động xây dựng kế hoạch và đo lường hiệu quả hoạt động.

Các cơ quan thanh tra lao động cũng có thể tận dụng các báo cáo và hồ sơ nội bộ để sử dụng số liệu thu thập được từ hoạt động thanh tra ngăn ngừa và điều tra tai nạn.

4.3 Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]

Tại nhiều quốc gia, cơ quan thanh tra lao động thường trực thuộc cơ cấu tổ chức của Chính phủ và được cấp ngân sách để triển khai các dịch vụ và chương trình nhằm thực hiện những nghĩa vụ luật định của mình và các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của



Chính phủ.

Nguồn lực thường được định nghĩa là:

- Quy mô của cơ quan thanh tra lao động: số lượng nhân sự (bao gồm thanh tra viên, cán bộ thực thi pháp luật, cán bộ xây dựng chính sách và chương trình, cán bộ hành chính, cán bộ công nghệ thông tin, và cán bộ pháp lý nếu cần...).
- Ngân sách của cơ quan thanh tra lao động: bao gồm lương và chi phí liên quan đến điều kiện làm việc (như chế độ hưu trí, phụ cấp phép) của nhân viên; nguồn lực cấp cho cơ quan thanh tra lao động để triển khai các chương trình...chi phí thuê, mua văn phòng, phương tiện đi lại, máy tính, giấy, bút, máy fax và máy in, chi phí đào tạo thanh tra viên...

4.4 Bước IV: Triển khai hoạt động

Quy mô và chức năng của một cơ quan thanh tra lao động được quy định trong văn bản pháp luật, ví dụ trong Bộ luật Lao động hoặc Đạo luật về Vệ sinh và An toàn Lao động cùng những văn bản luật và quy định bổ sung khác.

Theo quy định của pháp luật, thanh tra viên được trao nhiều thẩm quyền trong đó có quyền “thanh tra nơi làm việc” và điều tra bất kỳ tình huống nguy hại tiềm ẩn nào. Thanh tra viên cũng có thể yêu cầu đơn vị dừng hoạt động nếu phát hiện thấy những vi phạm nghiêm trọng về ATVSLĐ, điều tra hành vi từ chối làm việc, ban hành lệnh yêu cầu tuân thủ các quy định của Đạo luật và các quy định khác và khởi tố vi phạm. Thanh tra viên cũng có thể tham gia giáo dục và cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động, người lao động và người dân nói chung. Thông thường theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động, người lao động và giám sát viên phải tham gia hỗ trợ và hợp tác với thanh tra viên. Thanh tra viên lao động được đào tạo để thực hiện những nghĩa vụ mà pháp luật quy định.

Khi xây dựng hoạt động cần lưu ý tới những tiêu chí nào?

Các hoạt động được xây dựng để hỗ trợ cơ quan thanh tra lao động hoàn thành những nghĩa vụ của cơ quan này theo quy định của pháp luật cũng như đạt được bất kỳ mục tiêu chung hay tầm nhìn hỗ trợ nào. Tập hợp những hành động liên quan đến nhau về một vấn đề hoặc lĩnh vực cụ thể thường được gọi là một “chương trình”.

Những hành động cụ thể được xây dựng để hỗ trợ tầm nhìn, mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của Chính quyền bang Nam Ôt-xtrây-li-a được thể hiện trong nghiên cứu điển hình của Nam Ôt-xtrây-li-a.

Tầm nhìn: Chúng ta được an toàn khi ở nhà, trong cộng đồng và trong lao động

Mục tiêu chung về ATVSLĐ: Chúng ta an toàn và được bảo vệ khi làm việc và tham gia giao thông

Mục tiêu cụ thể chính về ATVSLĐ: An toàn hơn tại nơi làm việc: Giảm 40% số ca chấn thương vào năm 2012 và giảm thêm 50% vào năm 2022



Nghiên cứu điển hình: Cơ quan Safework Nam Ôt-xtrây-li-a

Bước IV: Triển khai hoạt động

1. Tuyên truyền

1.1 Tuyên truyền thông điệp về làm việc an toàn, công bằng và năng suất tới cộng đồng Nam Ôt-xtrây-li-a (SA)

- Triển khai chiến dịch truyền thông lớn hướng tới mục tiêu đẩy mạnh văn hóa an toàn trong cộng đồng SA

1.2 Triển khai Hiến chương Dịch vụ Công ích

- Xây dựng chiến lược tiến bộ để sử dụng tối ưu các nguồn lực nhằm cung cấp thông tin và tư vấn kịp thời và chính xác cho cộng đồng thông qua sự phối hợp hoạt động của Trung tâm Hỗ trợ và Can thiệp Sớm (HEIC) và Tổ Cơ sở

- Tập trung vào những sáng kiến chủ động được thiết kế để hỗ trợ hoạt động ngăn ngừa chấn thương khi làm việc

1.3 Cung cấp các dịch vụ HEIC toàn diện cho cộng đồng SA

- Tăng cường khả năng tiếp cận HEIC
- Phổ biến tới Thư viện và Hiệu sách trong cộng đồng SA
- Xây dựng biên pháp can thiệp về ATVSD và đại diện về an toàn và vệ sinh (HSR) cùng các dịch vụ liên lạc của Ủy ban

**Lưu ý: danh sách đầy đủ các hoạt động của Safework có thể tham khảo tại PHẦN*

Hầu hết các cơ quan thanh tra lao động đều sử dụng những tiêu chí sau làm định hướng cho việc xây dựng các hoạt động cho cơ quan thanh tra lao động:

- ▶ tính phù hợp;
- ▶ dễ hiểu;
- ▶ dễ kiểm soát;
- ▶ chính xác;
- ▶ kịp thời.

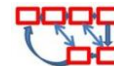
Trong vài năm trở lại đây, trước những khó khăn ngân sách và sự gia tăng các hoạt động kinh tế, các cơ quan thanh tra lao động nhận thức được rằng cần tập trung hoạt động vào những vấn đề quan trọng nhất. Đánh giá rủi ro hay xác định mục tiêu của hoạt động trên cơ sở rủi ro đã trở thành thông lệ tốt nhất trong các cơ quan thanh tra lao động. Chúng tôi sẽ thảo luận sâu hơn về chủ đề này trong phần nội dung về kết quả cụ thể.

4.5 Bước V: Đo lường kết quả chung

Kết quả chung liệt kê số hoạt động cơ quan thanh tra lao động đã triển khai, ví dụ:

- ▶ số lần thanh tra hàng năm;
- ▶ số lần can thiệp mục tiêu hoặc số chiến dịch có trọng tâm;
- ▶ số lần phạt;
- ▶ số lần khởi tố và giá trị phạt thu về;
- ▶ số quan hệ đối tác được thiết lập hoặc số lượng sự kiện đã được tổ chức;
- ▶ số lượng ấn phẩm.

Vấn đề quan trọng mà cơ quan thanh tra lao động cần quan tâm là đo lường đúng kết quả chung vì kết quả chung liên quan tới việc hoàn thành kết quả cụ thể, bổ sung cho tầm nhìn và mục tiêu chung của chính phủ và cơ quan thanh tra lao động.



Nghiên cứu điển hình: Ủy ban Sức khỏe và An toàn của Vương quốc Anh (HSE)

Bước V: Đo lường kết quả chung

Một số biện pháp đo lường kết quả chung mà cơ quan HSE của Vương quốc Anh sẽ sử dụng để giám sát hiệu quả hoạt động của cơ quan mình và hiệu quả hoạt động của hệ thống sức khỏe và an toàn nói chung bao gồm:

a. Giám sát hiệu quả chi tiêu của HSE

Lượng ngân sách phân bổ và tỷ lệ chi tiêu của HSE từ ngân sách được phân bổ.

- Chi phí điều hành HSE – bao gồm chi phí nhân viên, hàng hóa và dịch vụ mua ngoài và tài sản theo thời gian và so với dự báo chi phí.
- Số lượng nhân viên của HSE bao gồm chia nhỏ nhân sự theo chức năng, cấp bậc, loại hợp đồng.
- Phần trăm chi phí dịch vụ doanh nghiệp (bao gồm nhân lực, tài chính, công nghệ thông tin và truyền thông, tuyên truyền và mua sắm) trong tổng chi phí của HSE.
- Chi phí thuê văn phòng tính theo m² và chia cho đầu người.

4.6 Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Kết quả cụ thể là sự thay đổi hoặc không thay đổi đối với vấn đề đã được xác định sau khi cơ quan thanh tra lao động tiến hành các hoạt động.

Kết quả cụ thể là phép đo lường tác động của kết quả chung. Như chúng tôi đã thảo luận ở phần trước của sổ tay (trang 33), đây là vấn đề phức tạp vì có nhiều yếu tố tác động tới tình trạng ATVSLĐ.

Kết quả cụ thể chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố ngoại tác nằm ngoài khả năng kiểm soát của cơ quan thanh tra lao động (như môi trường kinh tế) và đặc biệt trong trường hợp những bệnh có độ trễ thời gian dài, phải sau nhiều năm lợi ích của biện pháp can thiệp mới được ghi nhận vào số liệu về kết quả cụ thể. Điều này đồng nghĩa với việc khó xác định được mối liên hệ trực tiếp giữa hoạt động hoặc biện pháp can thiệp của cơ quan thanh tra lao động và kết quả khi xét đến khía cạnh thay đổi tình hình ATVSLĐ.

Những thay đổi chu kỳ kinh doanh cũng sẽ ảnh hưởng tới đời sống lao động bao gồm môi trường lao động và do đó gây khó khăn cho quá trình đo lường tác động từ các hoạt động và kết quả chung của cơ quan thanh tra lao động.

Bên cạnh đó, khó có thể tách độc lập kết quả cụ thể của cơ quan thanh tra lao động khỏi ảnh hưởng của các chủ thể hữu quan khác (vấn đề đóng góp). Hơn nữa, độ trễ giữa thời điểm cơ quan thanh tra lao động triển khai hoạt động và thời điểm tác động xuất hiện thường kéo dài khiến việc so sánh đánh giá khó khăn hơn.

Tất cả những yếu tố này cho thấy nhu cầu cần thiết phải xây dựng được những mục tiêu chung chính xác và đảm bảo các yếu tố đầu vào, các hoạt động và kết quả chung có liên quan trực tiếp tới mục tiêu chung. Trên lý thuyết đây là quan điểm hoàn toàn đúng đắn nhưng trên thực tế mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động có thể mang tính tổng quan. Trong trường hợp này, cần chia nhỏ mục tiêu chung thành những mục tiêu cụ thể để xác định được nguồn lực một cách hiệu quả và hiệu năng. Đây là công việc sẽ làm phát sinh gánh nặng đo lường rất lớn tùy thuộc vào số mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể (và quy mô của mỗi loại mục tiêu) cần được đánh giá.



Ví dụ dưới đây được trích từ nghiên cứu điển hình của Nam Ôt-xtrây-li-a để minh họa cho quy trình đo lường kết quả cụ thể dài hạn.

4.6.1 Xây dựng tuyên bố về kết quả cụ thể

Tuyên bố về kết quả cụ thể có những đặc điểm gì?

Tuyên bố về kết quả cụ thể cần:

1. liên quan tới những mục tiêu chung đã được thiết lập rõ ràng
2. mang tính định lượng và có thể đo lường (thông số định lượng)
3. cụ thể và nhạy với những thay đổi

Thông số định lượng là gì?

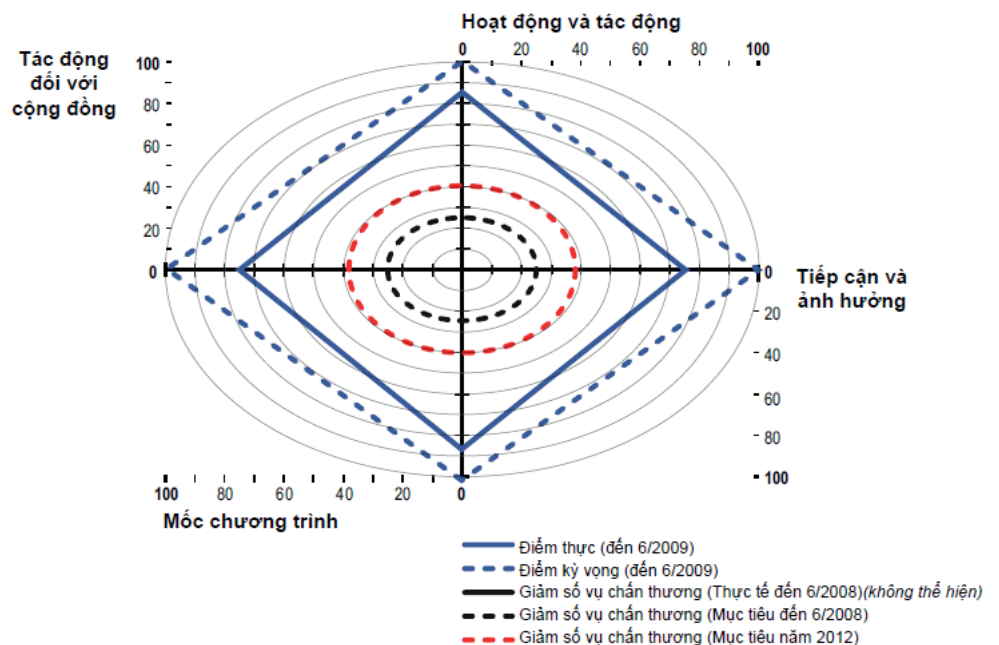
Thông số có khả năng được đo lường hoặc thể hiện bằng ngôn ngữ số học (định lượng), ví dụ:

- những vụ tai nạn tại nơi làm việc;
- bệnh nghề nghiệp, cả thể chất và tinh thần;
- nghỉ việc không lý do;
- mức ồn;
- tiếp xúc với hóa chất.

Nghiên cứu điển hình: Cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a

Bước V: Đo lường kết quả cụ thể

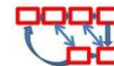
Hình dưới đây được trình bày trong Báo cáo Hoạt động Quý (QPR) của SafeWork tháng 6 năm 2009.²¹ Phương pháp sử dụng trong báo cáo này có thể được so sánh với phương pháp đã được các quốc gia Bắc Âu và Liên minh Châu Âu sử dụng.



Vòng tròn màu đỏ trong hình thể hiện mục tiêu giảm 40% số vụ chấn thương vào năm 2012. Đường đứt đoạn màu đen thể hiện mức giảm mục tiêu đến cuối tháng 6 năm 2008 (24%).

Như chúng tôi đã trình bày, kết quả cụ thể phải có liên quan trực tiếp đến các mục tiêu chung (Bước II).

Tuy nhiên, các thông số định lượng có thể không đáp ứng đặc điểm thứ ba của tuyên bố về kết quả cụ thể vì những thay đổi như số vụ tai nạn trong một doanh nghiệp có thể do nhiều yếu tố khác dẫn đến hơn là do tác động của những yếu tố đến từ phía cơ quan thanh tra lao động. Điều này đồng nghĩa với việc phương pháp đánh giá phải tập trung



để xác định được tác động do những hoạt động của cơ quan thanh tra lao động mang lại so với tác động do các yếu tố ảnh hưởng khác tạo ra.

Về vấn đề bệnh nghề nghiệp, những khó khăn trong công tác chẩn đoán, những nguyên nhân khác nhau của hầu hết các bệnh và độ trễ giữ thời điểm can thiệp và thời điểm can thiệp đó phát huy tác dụng đã khiến tình hình thêm phức tạp.

Điều kiện tiên quyết để thực hiện đánh giá này là phải có đầy đủ số liệu đáng tin cậy. Trước khi tiến hành can thiệp, triển khai một chương trình thanh tra hoặc một chiến dịch, cần phải hiểu rõ về hiện trạng ATVSLĐ (thông qua số vụ tai nạn).

Chỉ số định lượng là gì?

Nếu tác động mà các hoạt động do cơ quan thanh tra lao động tạo ra không thể đo lường một cách trực tiếp, cơ quan này cần cân nhắc sử dụng các chỉ số định lượng.

Chỉ số định lượng phản ánh dấu hiệu thay đổi.

Quan điểm quốc tế (của các tổ chức như ILO, IALI) và trong nước (thể hiện qua các văn bản pháp luật) đều cho rằng việc áp dụng Hệ thống Quản lý (QL) ATVSLĐ giúp nâng cao kiến thức về ATVSLĐ, tăng cường đối thoại xã hội và cải thiện tổ chức của công tác ATVSLĐ và kéo theo đó là tạo dựng được đời sống làm việc tốt cho sức khỏe và việc làm bền vững trong một doanh nghiệp.

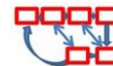
Mục đích mà các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động cần hướng tới là góp phần vào tầm nhìn chung là đời sống lao động chất lượng cao. Việc đo lường mức độ hoàn thành mục tiêu này không thể được đo lường trực tiếp. Tuy nhiên, rõ ràng những hoạt động như hoạt động thanh tra đã mang lại nhiều cải thiện thông qua việc thực thi pháp luật và hướng dẫn tại chỗ cho người sử dụng lao động. Điều này có thể dẫn tới việc áp dụng và cải tiến Hệ thống Quản lý ATVSLĐ trong doanh nghiệp và thường xuyên triển khai các quy trình đánh giá nguy cơ.

Trên lý thuyết, hoạt động đánh giá nguy cơ giúp nâng cao nhận thức và kiểm soát nguy cơ tốt hơn và qua đó giảm số vụ tai nạn và bệnh nghề nghiệp.

Các hoạt động của một cơ quan thanh tra lao động có thể làm thay đổi cách tiếp cận của doanh nghiệp đối với vấn đề ATVSLĐ và qua đó giúp giảm số vụ tai nạn, số trường hợp bệnh nghề nghiệp... Đây là những thay đổi có thể đo lường và do đó thay đổi tình trạng ATVSLĐ được thể hiện qua các chỉ số định lượng sau đây:

- ứng dụng hệ thống QL-ATVSLĐ;
- tỷ lệ nghỉ ốm;
- trình độ hiểu biết về ATVSLĐ;
- thái độ đối với công tác ATVSLĐ.

Những chỉ số định lượng trên đây được các cơ quan thanh tra lao động tại nhiều quốc gia sử dụng để đo lường tiến bộ trong công tác ATVSLĐ của các cơ quan này trong doanh nghiệp. Nghiên cứu điển hình của Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch là một ví dụ.



Nghiên cứu điển hình: Sử dụng những chỉ số dự báo

“Thang tác động” của Đan Mạch

Công cụ cơ bản để đánh giá hay đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động Đan Mạch (Cơ quan Môi trường Lao động) là “thang tác động”. Thang tác động được xây dựng trên cơ sở phân tích các phương pháp đo lường tác động tại các quốc gia Bắc Âu. Thang bao hàm một số biến số tạo thành hệ thống với các cấp độ để xác định mục tiêu chung và đo lường tác động.

- Bậc 7: Chỉ số sức khỏe được cải thiện như giảm tỷ lệ nghỉ ốm
- Bậc 6: Giảm tỷ lệ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp
- Bậc 5: Giảm nguy cơ, bao gồm nguy cơ tai nạn
- Bậc 4: Công nghệ lao động sản xuất được nâng cao (an toàn hơn) và quy trình làm việc an toàn hơn
- Bậc 3: Nâng cao công tác quản lý ATVSLĐ trong doanh nghiệp
- Bậc 2: Thay đổi thái độ tại nơi làm việc
- Bậc 1: Nâng cao hiểu biết tại nơi làm việc

4.6.2 Phương pháp xây dựng tuyên bố về kết quả cụ thể

Đối với một cơ quan thanh tra lao động, kết quả cụ thể được đo lường căn cứ trên cơ sở tầm nhìn, mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể được hoàn thành ở mức độ nào.

Với việc tiến trình này được thực hiện theo từng bước, tuyên bố về kết quả cụ thể có thể được sử dụng để báo cáo về điểm kết trung gian hoặc mốc trung gian. Đây thường là những yếu tố do cơ quan thanh tra lao động xác định từ trước khi xây dựng kế hoạch cho chương trình làm việc và có thể bao gồm nhiều hoạt động và/hoặc chỉ số như tổ chức thành công một hội nghị hoặc sự kiện, triển khai một chiến dịch thanh tra, phản hồi của người sử dụng lao động/người lao động...

Những nghiên cứu điển hình được trình bày trong sổ tay này cho thấy kết quả cụ thể có thể liên quan tới:

- (a) Sức khỏe và an toàn: Sự thay đổi hoặc không thay đổi đối với sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động.
- (b) Thái độ và nhận thức: Sự thay đổi hoặc không thay đổi trong văn hóa an toàn tại một nơi làm việc.
- (c) Sự hài lòng của người sử dụng: Phản hồi của người lao động và người sử dụng lao động đối với các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động.

Điều này không đồng nghĩa với việc tất cả những tuyên bố về kết quả cụ thể phải có đầy đủ cả ba khía cạnh trên. Theo ý kiến của chúng tôi, tuyên bố về kết quả cụ thể thường phải xác định rõ:

- khía cạnh cần thay đổi;
- mức độ thay đổi;
- thời điểm thay đổi.

Kết quả cụ thể chịu tác động trực tiếp từ những hoạt động cụ thể của cơ quan thanh tra lao động như hoạt động thanh tra, điều tra, giáo dục do cơ quan thanh tra lao động thực hiện.

Ví dụ, tuyên bố về kết quả cụ thể của một cơ quan thanh tra lao động có thể được viết như sau:



Đến năm 2013 giảm 5%* số vụ chấn thương do rơi ngã xảy ra trong lĩnh vực xây dựng, nâng cao hiểu biết về nguy cơ rơi ngã cho công nhân xây dựng và nâng cao mức độ hài lòng của công nhân xây dựng đối với những công cụ giáo dục được thiết kế nhằm ngăn ngừa xảy ra rơi ngã trong khi thi công.

*lấy mốc là số liệu về các vụ chấn thương của năm 2011

Tuyên bố kết quả cụ thể này bao gồm những nội dung sau:

Kết quả về sức khỏe và an toàn

Kết quả xã hội
(nâng cao văn hóa an toàn)

Sự hài lòng của người sử dụng

Đến năm 2013, **giảm 5%* số vụ chấn thương do rơi ngã** xảy ra trong lĩnh vực xây dựng, **nâng cao hiểu biết** về nguy cơ rơi ngã cho công nhân xây dựng và **nâng cao mức độ hài lòng của công nhân xây dựng đối với những công cụ giáo dục** được thiết kế nhằm ngăn ngừa xảy ra rơi ngã trong khi thi công.

Tuyên bố về kết quả chung này cũng đề cập tới:

Khía cạnh cần thay đổi?

Mức thay đổi?

Thời điểm thay đổi?

Đến năm ~~2013~~ **giảm 5%* số vụ rơi ngã** xảy ra trong lĩnh vực xây dựng, nâng cao hiểu biết về nguy cơ rơi ngã cho công nhân xây dựng và nâng cao mức độ hài lòng của công nhân xây dựng đối với những công cụ giáo dục được thiết kế nhằm ngăn ngừa xảy ra rơi ngã trong khi thi công.



PHẦN V

PHẦN V liên kết tất cả các hợp phần của khung khái niệm thông qua nội dung về:

- › phương pháp kết hợp các hợp phần
- › tầm quan trọng của số liệu hỗ trợ



Kết nối các bước trong mô hình khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động

PHẦN 4.2 đã giới thiệu tổng quan về khung đo lường hiệu quả hoạt động được trình bày trong cuốn sổ tay này. Nền tảng của khung này là “mô hình lô-gic”¹⁰ vì nó kết nối một cách có hệ thống tất cả những thành tố quan trọng cần thiết phục vụ hoạt động đo lường.

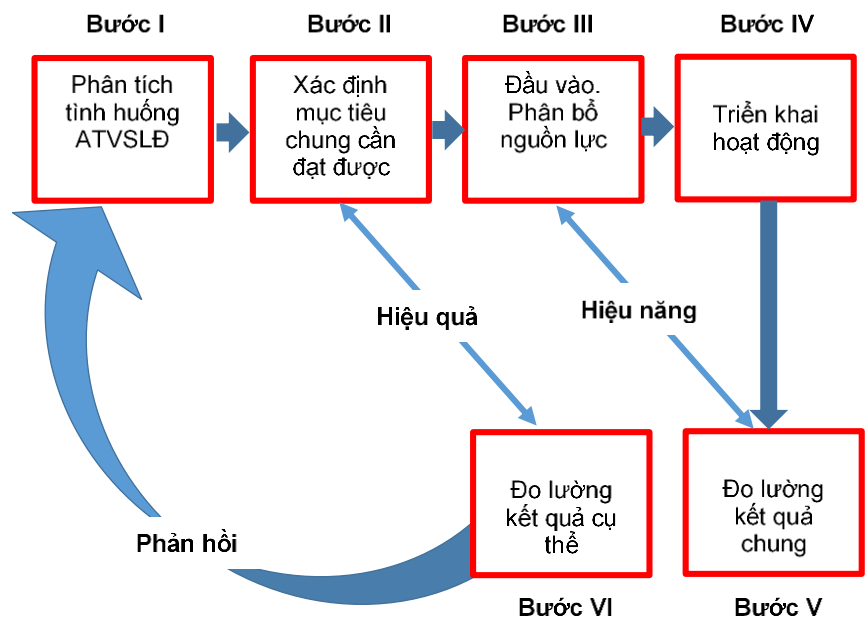
PHẦN V hướng dẫn cơ quan thanh tra lao động qua sáu bước của khung khái niệm, bắt đầu từ bước đánh giá tình hình ATVSLĐ đến bước xác định các kết quả cụ thể.

Đo lường hiệu quả hoạt động là quy trình nhiều bước nhưng không nên xem đây là quy trình tuyến tính. Đây là quy trình lặp nên ở mỗi giai đoạn cơ quan thanh tra lao động có thể kiểm tra tác động lên các giai đoạn.

Như nội dung sẽ được trình bày trong mục này, trong quá trình triển khai khung khái niệm, cơ quan thanh tra lao động cần nhìn lại và kiểm tra những bước đã thực hiện để đảm bảo cơ quan mình đang đi đúng hướng.

5.1 Kiểm tra tính đồng bộ của các hoạt động với kết quả cụ thể

Các hoạt động cần phải đồng bộ với các kết quả cụ thể.

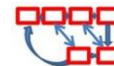


Cơ quan thanh tra lao động cần xem xét từng hoạt động (hoặc nhóm các hoạt động – tức chương trình) và đặt ra câu hỏi:

Hoạt động (hoặc chương trình) này có giúp giải quyết vấn đề (đã xác định ở Bước I) hay không?

Hoạt động này có giúp thay đổi một vấn đề để nâng cao công tác ATVSLĐ hay

¹⁰ Hỗ trợ Đánh giá Hiệu quả: Hướng dẫn Xây dựng Chiến lược Đo lường Hiệu quả Hoạt động, Mô hình Lô-gic 5.0, Ban Thư ký, Ủy ban Tài chính Tổng hợp Ca-na-đa <http://www.tbs-sct.gc.ca/cee/dpms-esmr/dpms-esmr05-eng.asp> và Bảng điểm Giá trị Công: Mark H. Moore, Trường Quản trị John F. Kennedy thuộc Đại học Harvard. Tháng 5 năm 2003



không?

Không phải tất cả các hoạt động đều giống nhau. Hoạt động khác nhau theo độ khó, mức độ sử dụng nguồn lực và thời gian triển khai (một số hoạt động kéo dài liên tục). Cơ quan thanh tra lao động cần nắm bắt được đặc điểm này khi sử dụng thông tin này vào việc đo lường tiến độ hoàn thành những kết quả cụ thể đã đề ra.

5.2 Kết nối các mục hoạt động và chỉ số với kết quả cụ thể

Như chúng tôi đã thảo luận ở phần trên, thông thường phải mất nhiều năm mới có thể xác định kết quả cụ thể đã đạt được hay chưa.

Để duy trì được động lực, cơ quan thanh tra lao động có thể xem việc thực hiện thành công một hoạt động là một mốc hoạt động hoặc một bước tiến tới việc đạt được kết quả cụ thể. Mốc hoạt động cũng có thể được xem là việc đạt được “mục tiêu cụ thể ngắn hạn”. Mốc hoạt động đạt được thông qua các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động; chỉ số là hệ quả từ các hoạt động của một cơ quan thanh tra lao động.

Ví dụ – mốc hoạt động

Một cơ quan thanh tra lao động muốn đạt được kết quả cụ thể là nâng cao công tác ATVSLĐ trong các doanh nghiệp chế tạo. Cơ quan thanh tra lao động này đã tổ chức thăm thực tế 100% các doanh nghiệp chế tạo. Mỗi thanh tra viên phụ trách thanh tra một doanh nghiệp và doanh nghiệp được cung cấp thông tin liên quan về ATVSLĐ. Việc hoàn thành những hoạt động này là một mốc hoạt động nằm trong những hoạt động lớn hơn của cơ quan thanh tra lao động.

Việc tuyên truyền về mốc hoạt động mà cơ quan thanh tra lao động đạt được giúp thể hiện những tiến bộ tích cực hướng tới đạt được kết quả cụ thể. Ví dụ mốc hoạt động thể hiện những tiến bộ trong nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về một rủi ro hoặc mối nguy hại nào đó.

5.3 Thu thập số liệu để hỗ trợ công tác đo lường hiệu quả hoạt động

Sở hữu số liệu là nhiệm vụ cơ bản¹¹ đối với công tác đo lường hiệu quả hoạt động nhưng quyết định số liệu nào cần thu thập và phương pháp thu thập ra sao lại là một nhiệm vụ phức tạp. Việc áp dụng các phương pháp thống kê sẽ phát huy được vai trò quan trọng của mình khi mức độ phức tạp của việc đo lường kết quả cụ thể tăng lên.

“Không có số liệu trong tay, con người không có gì ngoài ý kiến cá nhân.”

W. Edwards Deming, Chuyên gia Thống kê Hoa Kỳ, 1900–1993

5.3.1 Thu thập số liệu

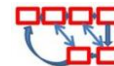
Xác định chính xác nhu cầu cần sử dụng số liệu nào và cách thu thập sau đó quyết định cách tính toán cần thiết để đo lường hiệu quả hoạt động và đảm bảo mọi người có thể hiểu rõ.

Khi cơ quan thanh tra lao động đã xác định được những số liệu cần thiết phục vụ công tác đo lường, cơ quan này cần quy định rõ ràng bằng văn bản quy trình thu thập, tính toán và đo lường để đảm bảo tính nhất quán. Cơ quan thanh tra lao động cũng cần thận trọng trong việc so sánh số liệu thu thập được với số liệu của các cơ quan thanh tra lao động khác như minh họa qua ví dụ dưới đây:

Ví dụ

Nhiều cơ quan thanh tra lao động tiến hành đo lường kết quả “giảm số ca chấn thương”. Tuy nhiên, cơ quan thanh tra lao động cần xem xét kỹ về định nghĩa “chấn thương” lao động. Một cơ quan thanh tra lao động bất kỳ có thể chỉ tính những chấn thương khiến

¹¹ “Phương pháp tiếp cận cơ sở đối với các phương pháp thống kê” R. S. (Bud) Leete, Lockheed Martin Energy Systems



người lao động phải nghỉ việc tối thiểu 3 ngày (thông thường được xem là “chấn thương phải nghỉ điều trị”) trong khi những cơ quan khác có thể tính bất kỳ chấn thương nào xảy ra tại nơi làm việc.

Nếu không chuẩn hóa công tác thu thập số liệu, cơ quan thanh tra lao động phải đối mặt với nguy cơ phải xử lý số liệu với nhiều phiên bản khác nhau do phương pháp tiếp cận và hiểu khác nhau về cùng số liệu đó.

5.3.2 Phân tích số liệu: Quyết định mức độ đóng góp

Ai nên tham gia quyết định mức độ đóng góp của các hoạt động do cơ quan thanh tra lao động thực hiện?

Thông lệ tốt nhất hiện nay là những người tham gia đánh giá hoặc nhận xét về công tác đo lường kết quả liên quan tới hoạt động của cơ quan thanh tra lao động cần:

- được đào tạo về kỹ năng phân tích; và
- độc lập với những người tham gia can thiệp.

Việc này có thể giao cho một đơn vị chuyên trách trực thuộc cơ quan thanh tra lao động hoặc một tổ chức độc lập triển khai thực hiện.

Các biện pháp thu thập, phân tích và công bố số liệu càng minh bạch bao nhiêu thì công tác đánh giá sẽ càng đáng tin cậy bấy nhiêu. Ví dụ, tại Vương quốc Anh, một số chỉ số đo lường kết quả do cơ quan HSE sử dụng phải đáp ứng được chuẩn mực thống kê quốc gia.¹²

5.3.3 Những khái niệm quan trọng về số liệu cần quan tâm

Định kiến: Tất cả mọi nguồn số liệu đều phải chịu một số hình thức định kiến nhất định và những khía cạnh được đo lường cũng ảnh hưởng tới mức độ và loại hình định kiến. Cơ quan thanh tra lao động cần hiểu rõ về định kiến đối với số liệu khi sử dụng số liệu làm cơ sở để đo lường kết quả cụ thể.

Ảnh hưởng của ngoại tác: Chu kỳ kinh doanh có thể ảnh hưởng tới tỷ lệ chấn thương và cần phải được xem xét khi sử dụng số liệu vào đo lường hiệu quả hoạt động. Ví dụ, trong bối cảnh kinh tế tăng trưởng, tỷ lệ chấn thương có thể gia tăng do rủi ro gia tăng đối với nhóm lao động mới ký hợp đồng và còn thiếu kinh nghiệm. Ngược lại, tỷ lệ chấn thương có thể giảm khi kinh tế suy thoái do thừa lao động và giảm việc làm.

Các yếu tố ngoại tác khác cũng có thể ảnh hưởng tới tỷ lệ chấn thương và bệnh tật, ví dụ thay đổi cơ cấu ngành của một quốc gia như chuyển dịch trọng tâm từ ngành chế tạo (có rủi ro cao hơn) sang ngành dịch vụ (rủi ro thấp hơn).

Một số phân tích thống kê có thể thực hiện điều chỉnh theo cơ cấu ngành như EUROSTAT¹³ điều chỉnh tỷ lệ chấn thương lao động của các quốc gia châu Âu để thể hiện sự khác biệt về cơ cấu ngành giữa các nền kinh tế.

Ảnh hưởng của các yếu tố ngoại tác cũng có thể tác động đến hành vi báo cáo. Ví dụ nếu xuất hiện xu hướng tập trung vào các doanh nghiệp nhỏ hơn thì số liệu báo cáo về chấn thương có thể giảm (ngay cả khi số ca chấn thương thực tế vẫn ở mức ổn định).

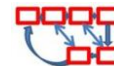
5.3.4 Hướng dẫn tổng quan và tiêu chí xác định mức độ đóng góp mà hoạt động can thiệp của cơ quan thanh tra lao động mang lại để tạo ra thay đổi

Trên cơ sở những tiêu chí của Bradford Hill được sử dụng trong dịch tễ học,¹⁴ sau đây

¹² <http://www.hse.gov.uk/statistics/about.htm>

¹³ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

¹⁴ Quan điểm và Đổi mới về Dịch tễ học 2009, 6:2 “Vai trò của các tiêu chí nhân quả trong suy luận nhân quả: “tiêu chí kết hợp nguyên nhân” của Bradford Hill” Andrew C Ward
Trang 47 trên 130



có thể là những yếu tố giúp cơ quan thanh tra lao động khẳng định tự tin hơn rằng bất kỳ thay đổi nào đối với kết quả chi tiết cũng đều có liên quan đến kết quả chung hoặc biện pháp can thiệp từ các chương trình hoặc sáng kiến của cơ quan thanh tra lao động đó.

Quan hệ về thời gian: Yếu tố đầu vào hoặc biện pháp can thiệp diễn ra trước khi có thay đổi đối với kết quả cụ thể (tỷ lệ).

Tính thống nhất: Tính thống nhất giữa kết quả và trình độ hiểu biết hiện tại sẽ khẳng định chắc chắn hơn về quan hệ nhân quả.

Mức độ thay đổi: Kết quả thay đổi càng lớn sau khi có can thiệp thì khả năng thay đổi được tạo ra do can thiệp càng lớn.

Tính cụ thể: Nếu mục đích của hành vi can thiệp là tạo ra một thay đổi cụ thể và thay đổi rõ ràng chỉ diễn ra đối với kết quả cụ thể này thì có thể khẳng định chắc chắn hơn rằng hành vi can thiệp đã tạo ra thay đổi này.

5.4 Ghép nối tất cả các thành tố

Ví dụ cuối cùng ghép nối tất cả những mảnh ghép của khung khái niệm thông qua những thành tố của một nghiên cứu điển hình. Nội dung đầy đủ về nghiên cứu điển hình này được trình bày tại PHẦN VI của sổ tay này.

Như chúng tôi đã đề cập ở phần đầu của sổ tay, mặc dù phương pháp tiếp cận mà khung khái niệm sử dụng là phương pháp theo từng bước nhưng quy trình triển khai khung khái niệm không nhất thiết phải tiến hành một cách tuyến tính. Bài học quan trọng mà tất cả các quốc gia đã rút ra là cơ quan thanh tra lao động “chỉ cần khởi động”. Một số quốc gia có thể bắt đầu bằng việc xem xét các hoạt động trong mối tương quan với tỷ lệ giảm số ca chấn thương, tận dụng cơ hội này để đánh giá lại mục tiêu chung và tình hình thực hiện các trách nhiệm mà pháp luật đã quy định.

Tuy nhiên, chúng tôi hy vọng rằng cuốn sổ tay này đã thuyết phục được độc giả rằng hoạt động đo lường có thể giúp tăng cường hiệu quả của một tổ chức vì qua đó mối quan hệ rõ ràng giữa hoạt động can thiệp và kết quả trong quá khứ, hiện tại và tương lai được thiết lập.

Nếu không có các hoạt động theo dõi và đo lường, chúng ta không thể đánh giá liệu hoạt động của cơ quan thanh tra lao động có đi đúng hướng hay không, liệu thành công và tiến bộ đạt được có xuất phát từ hoạt động của cơ quan thanh tra lao động hay không hay làm cách nào để duy trì hoặc thậm chí gia tăng mức độ nguồn lực.



Nghiên cứu điển hình: Hệ thống An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Kết nối tất cả các bước

Năm 2003 Ontario rơi vào nhóm một trong những địa phương có tỷ lệ tai nạn cao nhất ở Ca-na-đa mặc dù mỗi năm tại địa phương này có tới 48.000 cuộc thanh tra vệ sinh và an toàn lao động. Tại Ontario đã xảy ra trên 104.000 vụ tai nạn lao động và số lao động bị chấn thương đã tăng 51% kể từ năm 1995.

Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Năm 2003, mục tiêu chung của Chính quyền Ontario là:

- Ví một Ontario thịnh vượng hơn nữa

Mục tiêu của Bộ Lao động là:

- Môi trường làm việc an toàn hơn, công bằng hơn và khỏe mạnh hơn và nền kinh tế cạnh tranh

Bước II: Thiết lập các mục tiêu chung

Để hỗ trợ Bộ Lao động, Mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động là:

- Môi trường làm việc an toàn và khỏe mạnh hơn thông qua việc thực thi pháp luật một cách hiệu quả và hiệu năng

Xây dựng cơ sở so sánh và thời hạn đối với các mục tiêu chung ở Bước II

Hệ thống OSHCO, hệ thống của các đối tác an toàn, đã xây dựng một chiến lược tổng hợp nhằm hướng đến mục tiêu giảm 20% số vụ tai nạn tại nơi làm việc trong vòng bốn năm (2004–2008) qua đó giúp người sử dụng lao động tiết kiệm trên 960 triệu đô-la chi phí.

- Tỷ lệ chấn thương phải nghỉ việc để điều trị được chiến lược này lấy làm cơ sở là 2,3 ca chấn thương/100 lao động.

Chiến lược “Doanh nghiệp Nguy cơ Cao” (2004–2008) của Bộ Lao động đã cho phép tăng gấp đôi số thanh tra viên lao động (từ 200 người lên 400 người, làm phát sinh thêm 25 triệu đô-la chi phí mỗi năm) phục vụ hoạt động thực thi pháp luật tại những cơ sở của người sử dụng lao động có thành tích thấp nhất về công tác ATVSLĐ tại Ontario.

Bước III: Phân bổ nguồn lực (yếu tố đầu vào)

Tổng ngân sách dành cho cơ quan thanh tra lao động là khoảng 50 triệu đô-la Ca-na-đa và cho Chương trình An toàn và Vệ sinh Lao động của Bộ Lao động là 89,65 triệu đô-la Ca-na-đa.

Năm 2004, chủ trì xây dựng và triển khai sáng kiến “doanh nghiệp nguy cơ cao”. Theo chương trình này, 10% doanh nghiệp có thành tích thấp nhất trong số những doanh nghiệp tại Ontario (30.000 doanh nghiệp) được lựa chọn hàng năm để tiến hành tăng cường thanh tra lao động (tối đa bốn cuộc thanh tra mỗi năm) hoặc để áp dụng các dịch vụ từ các hiệp hội về an toàn và vệ sinh lao động. Các cơ sở này chiếm 40% số vụ tai nạn phải nghỉ điều trị và chi phí khiến kiện.

Bước IV: Triển khai hoạt động

Bên cạnh đó, Bộ Lao động cũng triển khai các hoạt động như nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc ngăn ngừa các chấn thương liên quan đến éc-gô-nô-mi như đau lưng, căng cơ và viêm gân, những chấn thương chiếm tới 42% tất cả những ca chấn thương phải nghỉ điều trị tại Ontario.



Nghiên cứu điển hình: Hệ thống An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Kết nối tất cả các bước

Trên cơ sở sáng kiến nêu trên cùng với việc tăng cường thêm nhân sự cho cơ quan thanh tra lao động, kết quả chung³² của giai đoạn 2004 và 2008 như sau:

- Số lần thăm thực tế doanh nghiệp của thanh tra viên tăng từ 52.673 (2004/05) lên 101.275 (2007/08).
- Số đợt thanh tra tăng từ 34.530 (2004/05) lên 66.230 (2007/08).
- Số vụ điều tra tăng từ 16.202 (2004/05) lên 25.430 (2007/08).

Bước V: Đo lường kết quả chung

Số vụ khởi tố tăng từ 618 vụ với 7 triệu đô-la Ca-na-đa tiền phạt lên 1.191 vụ với 12 triệu đô-la Ca-na-đa tiền phạt

Kể từ thời điểm chiến dịch thực thi pháp luật mục tiêu được khởi động giai đoạn 2004-2005, Bộ đã đạt được những kết quả sau³⁴:

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đã phòng tránh được khoảng 54.000 tai nạn phải nghỉ điều trị; tỷ lệ tai nạn phải nghỉ điều trị đã giảm xuống mức 1,8 vụ/100 lao động từ mức 2,2 vụ/100 lao động giai đoạn 2004–05; Tiết kiệm được khoảng 1,053 tỷ đô-la chi phí WSIB



PHẦN VI



Chúng tôi đã sử dụng những ví dụ được trích lược từ các nghiên cứu điển hình để minh họa cho những quan điểm được trình bày trong sổ tay này. Nội dung đầy đủ của những nghiên cứu điển hình này sẽ được trình bày ở phần này.

Các nghiên cứu điển hình này được cấu trúc theo hướng minh họa rõ hơn thực trạng nhiều cơ quan đã sử dụng những khái niệm khác nhau về đo lường hiệu quả hoạt động được trình bày trong cuốn sổ tay này.

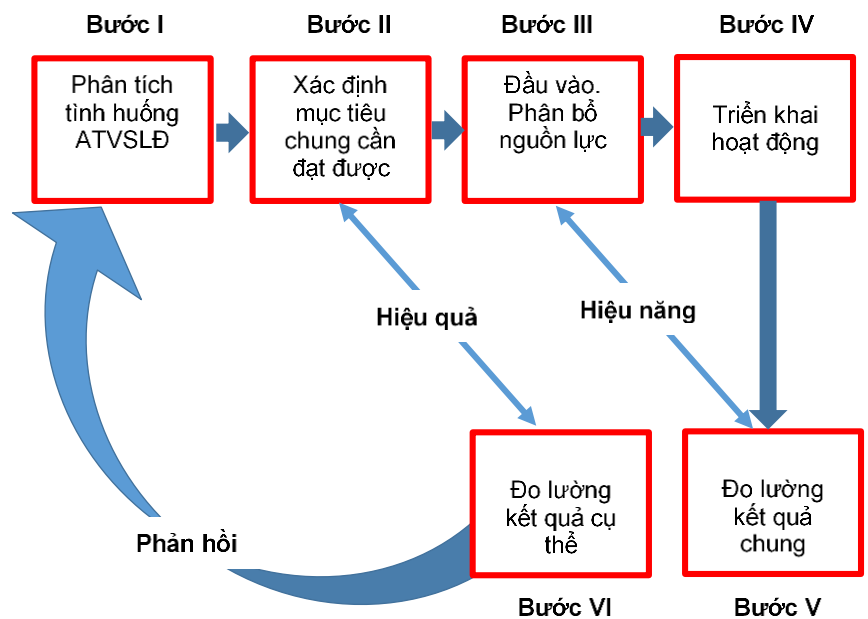


Đo lường hiệu quả hoạt động trong thực tiễn – Nghiên cứu điển hình

Khung khái niệm được trình bày trong sổ tay này đưa ra một hướng nhìn trực quan về mối quan hệ giữa các giai đoạn khác nhau của khung đo lường. Thông điệp chính mà khung khái niệm này nhấn mạnh là các yếu tố đầu vào, các hoạt động và kết quả chung chỉ có ý nghĩa trong mối tương quan với những kết quả cụ thể mà những đối tượng này phải tác động lên. Khung đo lường đòi hỏi cơ quan thanh tra lao động phải trả lời được câu hỏi:

Các hoạt động của cơ quan thanh tra lao động giúp công tác ATVSLĐ cải thiện ở mức độ nào?

Khung đo lường hiệu quả hoạt động bao gồm sáu bước:



Những nghiên cứu điển hình trình bày trong cuốn sổ tay này được xây dựng từ những thông tin do các quốc gia thành viên của IALI cung cấp trong giai đoạn 2011-2013. Độc giả nên liên hệ cơ quan có thẩm quyền hữu quan nếu muốn nắm được thông tin cập nhật.

Những nghiên cứu điển hình này chỉ ra rằng mặc dù được áp dụng theo nhiều phương pháp tiếp cận khác nhau nhưng những khái niệm được giới thiệu và làm rõ trong sổ tay này luôn được áp dụng. Các phương pháp mà các quốc gia áp dụng tùy thuộc vào hiện trạng ATVSLĐ, văn hóa và mức độ khả dụng của số liệu thống kê đáng tin cậy.

Chúng tôi đã cung cấp đường dẫn và nguồn tham khảo để độc giả có thể nghiên cứu chi tiết hơn về các phương pháp này.

Ôt-xtrây-li-a (Nam Ôt-xtrây-li-a)

Áo

Ca-na-đa (Ontario)

Đan Mạch

Lít-va

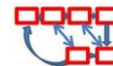
Hà Lan

Na Uy

Xinh-ga-po

Xi-lô-ven-ni-a

Vương quốc Anh



Cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a (SWSA)

Chính quyền Nam Ôt-xtrây-li-a

Tầm nhìn: Chúng ta được an toàn khi ở nhà, trong cộng đồng và trong lao động

Mục tiêu chung về ATVSLĐ: Chúng ta được an toàn và được bảo vệ khi lao động và khi tham gia giao thông

Chỉ tiêu ATVSLĐ cơ bản: An toàn hơn khi làm việc: Đạt mục tiêu giảm 40% tỷ lệ chấn thương vào năm 2012 và giảm thêm 50% vào năm 2022.

Năm 2006, nhận thức được rằng những yếu tố đầu vào và hoạt động mà cơ quan này triển khai thực hiện không được chuyển hóa thành những kết quả chung và kết quả cụ thể trong công tác phòng ngừa chấn thương, cơ quan này đã đề ra kế hoạch triển khai quy trình đo lường hiệu quả hoạt động. Quy trình được SWSA triển khai rất giống với khung khái niệm về đo lường hiệu quả hoạt động mà chúng tôi đã trình bày từ Bước I đến VI của Sổ tay này.

SWSA xây dựng và triển khai phương pháp áp dụng Bảng điểm dựa trên các chỉ số hiệu quả hoạt động chính nêu trong Kế hoạch Chiến lược Thường niên của SWSA. Kế hoạch này được sử dụng vào việc thể hiện hiệu quả công việc hàng quý của SWSA trong việc hoàn thành mục tiêu của Kế hoạch Chiến lược của Nam Ôt-xtrây-li-a.¹⁵

Bảng điểm của SWSA có bốn trục:

1. Hoạt động & tác động;
2. Tiếp cận & ảnh hưởng;
3. Mốc chương trình;
4. Tác động đối với cộng đồng.

Các cuộc khảo sát và kiểm tra tại cộng đồng và cơ sở của người sử dụng lao động là một phần quan trọng trong phương pháp tiếp cận Bảng điểm, đặc biệt đối với tiêu chí Tiếp cận & ảnh hưởng và Tác động đối với cộng đồng giúp SWSA đánh giá lại và điều chỉnh các hoạt động của mình sao cho phù hợp với các tiêu chí hiệu quả hoạt động đã đưa ra: một ví dụ điển hình là tỷ lệ phần trăm người sử dụng lao động đạt được những tiến bộ về ATVSLĐ sau khi có sự can thiệp. Tỷ lệ này được xác định thông qua các cuộc kiểm tra tại cơ sở.

Chỉ tiêu Hoạt động và tác động là động lực quan trọng để tạo ra tác động phòng tránh và bao gồm một số chỉ tiêu số học sau đây:

- số lần can thiệp tại nơi làm việc, ví dụ số lần chủ động kiểm tra và kiểm tra đột xuất nơi làm việc;
- số vụ điều tra về an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc theo các thông số chất lượng nêu trên, được đo lường thông qua Chỉ số Hiệu quả Hoạt động Điều chỉnh (QAPI) đối với hoạt động điều tra WHS;
- số sáng kiến phòng ngừa được triển khai thực hiện.

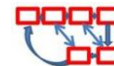
Chiến lược An toàn và Vệ sinh Lao động Quốc gia giai đoạn 2002–2012 đề ra mục tiêu giảm tối thiểu 40% số vụ chấn thương xảy ra tại nơi làm việc trên toàn Ôt-xtrây-li-a đến thời điểm 30/6/2012¹⁶ và Chiến lược An toàn và Vệ sinh Lao động của giai đoạn 2012-2022 của Ôt-xtrây-li-a đề ra mục tiêu giảm thêm 30% vào năm 2022.

[Nguồn: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/719/Australian-WHS-Strategy-2012-2022.pdf>].

Chính quyền Nam Ôt-xtrây-li-a đề ra mục tiêu giảm cao hơn (50%) vào năm 2022 so với tổng mục tiêu của Ôt-xtrây-li-a (30%).

¹⁵ http://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/swsa_qpr_dec2010.pdf

¹⁶ http://publicsectorsafety.wa.gov.au/about_us/National_strategy.html



Khung Chiến lược của SWSA

Những chỉ tiêu đề ra trong Kế hoạch Chiến lược của SWSA phản ánh những chỉ tiêu trong Chiến lược ATVSLĐ giai đoạn 2002–2012 và 2012–2022 và mức giảm lớn hơn tại Nam Ôt-xtrây-li-a so với cả nước đến năm 2022:

- giảm 10% số vụ tử vong khi lao động đến tháng 6/2007;
- giảm 20% số vụ tử vong khi lao động đến tháng 6/2012;
- giảm 20% số vụ tử vong khi lao động đến tháng 6/2007;
- giảm 40% số vụ chấn thương lao động đến tháng 6/2012;
- giảm thêm 50% đến tháng 6/2022.

Nguyên tắc của Khung Chiến lược của SWSA

Khung chiến lược này được xây dựng trên cơ sở những nguyên tắc sau đây:

1. Tất cả các hoạt động được triển khai phải tính tới các vấn đề về tiếp cận và công bằng.
2. Việc tuân thủ pháp luật một cách hiệu quả bao gồm các thành tố thông tin, hỗ trợ, tuân thủ và thực thi pháp luật.
3. Khuyến khích các đối tác tại nơi làm việc, các chủ thể hữu quan, chính quyền và cộng đồng quản lý một cách có hệ thống các trách nhiệm về ATVSLĐ.
4. Xây dựng mối quan hệ đối tác hiệu quả với tất cả các chủ thể hữu quan.
5. Đánh giá tính trung thực và hiệu quả hoạt động trong tất cả các chương trình.
6. Dịch vụ được thực hiện một cách minh bạch và dễ tiếp cận.
7. Tiến hành nghiên cứu để cung cấp số liệu có liên quan nhằm hỗ trợ hoạt động ra quyết định.

Ưu tiên trong Khung Chiến lược của SWSA

- Giảm các sự cố có nguy cơ cao/nguy cơ nghiêm trọng.
- Nâng cao năng lực của các đối tác tại nơi làm việc, các chủ thể hữu quan, chính quyền và cộng đồng để cải thiện và tác động lên kết quả cụ thể.
- Phòng ngừa bệnh nghề nghiệp hiệu quả hơn.
- Loại bỏ hiểm họa ở giai đoạn thiết kế.
- Bảo vệ lao động trẻ và lao động mới.

Thiết lập cơ sở so sánh và thời hạn đối với những mục tiêu chung tại Bước II

Chỉ có thể đo lường hiệu quả hoạt động khi có cơ sở để so sánh. Do đó, cơ quan thanh tra lao động cần xây dựng một cơ sở so sánh để đo lường tiến bộ mà cơ quan mình đã đạt được.

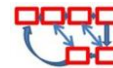
Bên cạnh đó, để có thể so sánh, cơ quan thanh tra lao động có thể thiết lập các tiêu chuẩn so sánh tiến bộ mà cơ quan mình đã đạt được như so sánh với thành tích của các cơ quan khác, của các chương trình tương tự do các cơ quan hàng đầu trong ngành triển khai thực hiện.

Cơ quan SafeWork của Nam Ôt-xtrây-li-a (SWSA)

Tại Nam Ôt-xtrây-li-a, năm cơ sở dùng để đo lường hiệu quả hoạt động là giai đoạn 2001/02; tỷ lệ chấn thương phải nghỉ điều trị (giai đoạn nghỉ chế độ trên 10 ngày) trên một triệu đô-la chi phí nhân công là 0,2432. Ở cấp quốc gia, chỉ số được thống nhất sử dụng trong đánh giá và so sánh hiệu quả hoạt động là tỷ lệ chấn thương phải nghỉ điều trị vượt quá năm ngày, được thể hiện dưới dạng tỷ lệ trên mỗi một nghìn lao động trong đó sử dụng số liệu khảo sát việc làm quốc gia.

Chỉ tiêu của Nam Ôt-xtrây-li-a là giảm 40% tỷ lệ này giai đoạn từ 2001/02 đến 2011/12 và 50% giai đoạn từ 2011/12 đến 2021/2022.¹⁷ Chỉ tiêu đề ra cho cả nước thấp hơn (giảm 30%) so với mục tiêu mà Bang Nam Ôt-xtrây-li-a đã đề ra (50%).

¹⁷ Kế hoạch Chiến lược Nam Ôt-xtrây-li-a <http://saplan.org.au/priorities/our-community>
Trang 54 trên 130



Khung đo lường, các thông số và chỉ số được sử dụng cho việc đo lường hiệu quả hoạt động và quy trình sử dụng để xây dựng các yếu tố này được trình bày chi tiết trong tài liệu ở đường dẫn dưới đây:

http://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/swsa_qpr_dec2010.pdf

Bước III: Phân bổ nguồn lực (yếu tố đầu vào)

“Nguồn lực” luôn được thể hiện qua số lượng nhân sự và ngân sách được phân bổ cho một cơ quan thanh tra lao động. Đây được xem là “yếu tố đầu vào” của những hoạt động được triển khai để giải quyết hiện trạng công tác ATVSLĐ.

Cơ quan SafeWork của Nam Ôt-xtrây-li-a (SWSA)

Năm 2011, cơ quan thanh tra lao động của SWSA đã tuyển dụng khoảng 279 nhân viên bao gồm thanh tra viên ATVSLĐ, nhân viên chương trình, xây dựng chính sách và hành chính.

Ngân sách ròng của SWSA là 28,968 triệu đô-la Ôt-xtrây-li-a.¹⁸

Chiến lược WHS của SWSA áp dụng cho toàn bộ hệ thống ATVSLĐ. Một trong những chiến lược quan trọng là khuyến khích các đơn vị khác thuộc hệ thống ATVSLĐ tham gia đóng góp. Tuy nhiên không có con số cụ thể về nguồn lực do các đơn vị khác đóng góp.

Đối tác Liên minh

Các Đối tác Liên minh trong Kế hoạch Chiến lược của Nam Ôt-xtrây-li-a bao gồm: người sử dụng lao động và các hiệp hội người sử dụng lao động khu vực tư nhân và công bao gồm hiệp hội doanh nghiệp tự bảo hiểm và cơ quan bồi thường người lao động được bảo hiểm theo chế độ của Bang; các hiệp hội của người lao động và các cơ quan đại diện người lao động như Công đoàn; các đơn vị có đóng góp đối với an toàn tại nơi làm việc như các đơn vị tham gia vào chuỗi cung ứng.

Các Đối tác Liên minh đã thông qua chỉ tiêu giảm tỷ lệ chấn thương lao động trong Kế hoạch Chiến lược của Nam Ôt-xtrây-li-a và chịu trách nhiệm báo cáo về những chiến lược, hành động và đóng góp của đơn vị mình vào việc hoàn thành chỉ tiêu này. Đặc điểm quan trọng nhất là tất cả các Đối tác Liên minh đều thường xuyên báo cáo hiệu quả hoạt động trước người dân Nam Ôt-xtrây-li-a thông qua Báo cáo Hiệu quả Hoạt động Quý của SWSA (xem hiệu quả hoạt động của Lực lượng Lao động Tự bảo hiểm Khu vực Công và Lực lượng Lao động Tự bảo hiểm Khu vực Tư nhân và hiệu quả hoạt động của các Chủ sử dụng lao động có đăng ký, tất cả đều được trình bày trong tài liệu được đăng tải theo đường dẫn dưới đây:

http://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/swsa_qpr_dec2010.pdf

Bước IV: Triển khai các hoạt động

Cơ quan thanh tra lao động cần xây dựng các chiến lược đồng bộ với các mục tiêu chung về ATVSLĐ của chính phủ. Sau đó cơ quan thanh tra lao động triển khai các chiến lược của mình thông qua các hoạt động hoặc chiến lược hoạt động để góp phần vào hoàn thành các mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a (SWSA)

Những chiến lược quan trọng của SWSA

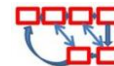
Những hoạt động chiến lược quan trọng sau đây giúp đạt được các kết quả chi tiết về ATVSLĐ:

Truyền thông: Nâng cao nhận thức về các nhóm mục tiêu liên quan đã được xác định.

Vận động sự tham gia: Vận động mọi người cam kết.

Giáo dục: Phát triển kiến thức, hiểu biết và kỹ năng; và tăng cường giáo dục và đào tạo có chất lượng.

¹⁸ Budget 2009/10 includes funds transferred from WorkCoverSA
Trang 55 trên 130



Can thiệp: Đảm bảo tuân thủ pháp luật và hỗ trợ ngành.

Đánh giá: Giám sát và đánh giá những tiến bộ đang diễn ra.

Bước V: Đo lường kết quả chung

Những sản phẩm/dịch vụ trực tiếp hoặc những hoạt động do cơ quan thanh tra lao động cung cấp hoặc triển khai được gọi là “kết quả chung”. Ví dụ, số lần thanh tra mục tiêu được cơ quan thanh tra lao động triển khai hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra lao động xây dựng những hoạt động cụ thể trong chiến lược ATVSLĐ tổng thể của mình nhằm đạt được những mục tiêu chung và chỉ tiêu đề ra tại Bước II.

Kết quả chung (hoạt động do cơ quan thanh tra lao động thực hiện) và nguồn lực để triển khai những hoạt động này giúp cơ quan thanh tra lao động tính toán mức độ hiệu năng của mình.

Cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a (SWSA)

Kể từ khi khởi động Chiến lược An toàn và Vệ sinh Lao động Quốc gia giai đoạn 2002–2012, các hoạt động tuân thủ và thực thi pháp luật đã được tăng cường đáng kể. Từ giai đoạn 2000–03 đến 2009–10:¹⁹

- đã triển khai 27.203 hoạt động can thiệp tại nơi làm việc 2010/2011 và tỷ lệ các hoạt động can thiệp bị động và chủ động là 60%-40%. Các hoạt động can thiệp tại hiện trường là hình thức can thiệp phổ biến nhất và hoạt động thanh tra được triển khai trên cơ sở rủi ro.
- Số thanh tra viên hoạt động thực tế tại cơ sở đã tăng từ 57 lên 93. Trong giai đoạn 2009–10, Nam Ôt-xtrây-li-a có tỷ lệ thanh tra viên cơ sở cao nhất/1.000 người lao động tại bất kỳ địa phương nào của Ôt-xtrây-li-a.
- Số lần can thiệp tại nơi làm việc tăng từ 10.325 lên 21.079.
- Số thông báo sửa đổi tăng từ 1.025 lên 1.841 thông báo.
- Số thông báo cấm tăng từ 191 lên 628 thông báo.
- Tổng số tiền phạt theo lệnh của tòa án tăng từ 101.000 đô-la lên 875.000 đô-la.

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đo lường kết quả cụ thể là đo lường hiệu quả của chương trình. Đo lường kết quả cụ thể chính là tìm ra câu trả lời cho câu hỏi “cơ quan thanh tra lao động có hiệu quả trong việc hoàn thành các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu đã đề ra ở Giai đoạn II hay không?”.

Những kết quả cụ thể này thường được đo lường theo “tỷ lệ” như “tỷ lệ giảm số ca chấn thương hoặc nghỉ việc/một nhóm lao động” so với những chỉ tiêu đã đề ra tại Bước II (trên đây).

Cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a (SWSA)

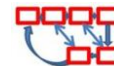
Giai đoạn 2000–03 đến 2005–06 trước khi triển khai SWSA, Nam Ôt-xtrây-li-a thuộc vào một trong những địa phương có tỷ lệ chấn thương cao nhất cả nước.²⁰ Tỷ lệ sự cố (số đơn đòi bồi thường trên 1000 lao động bao gồm chấn thương nghiêm trọng đã được bồi thường và đơn đòi bồi thường đối với bệnh liên quan đến cơ xương) của Nam Ôt-xtrây-li-a là 18,3 so với mức trung bình 14,8/1000 lao động của cả nước.

Kể từ thời điểm đó, tỷ lệ chấn thương tại Nam Ôt-xtrây-li-a đã giảm mạnh hơn bất kỳ địa phương nào khác của Ôt-xtrây-li-a:

- Báo cáo Giám sát Quốc gia So sánh Hiệu quả Hoạt động giai đoạn 2010–11 cho thấy tỷ lệ giảm của Nam Ôt-xtrây-li-a đạt 41% so với mức 28% của cả nước và mục tiêu giảm của cả nước vào thời điểm đó là 38%.

¹⁹ Xem kết quả so sánh 2001–02 tại địa chỉ: <http://www.deewr.gov.au/WorkplaceRelations/WRMC/Documents/CPM2005PartA.pdf>; Báo cáo cập nhật được công bố dưới hình thức báo cáo giám sát so sánh tại địa chỉ <http://safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/WhatWeDo/Publications/>

²⁰ Xem chỉ số 2 tại trang 3 của Báo cáo Giám sát So sánh Hiệu quả Hoạt động: <http://safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/WhatWeDo/Publications/Pages/CPM12.aspx>



- Nam Ôt-xtrây-li-a là địa phương duy nhất đã hoàn thành chỉ tiêu này vào thời điểm đó

Chỉ số kết quả cụ thể quan trọng của cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a là chỉ số tỷ lệ chấn thương (so với năm cơ sở 2001–02).

Nguồn số liệu do một công ty bảo hiểm (WorkCover SA) quản lý chế độ bồi thường của Nam Ôt-xtrây-li-a cung cấp. Số đơn yêu cầu trợ cấp nghỉ việc được gửi tới WorkCover (cụ thể là những tai nạn khiến người lao động phải nghỉ việc điều trị ít nhất 2 tuần) do tai nạn lao động là chỉ số đo lường tai nạn được thể hiện bằng tỷ lệ trên một triệu đô-la chi phí nhân công: chi phí nhân công là chỉ số đáng tin cậy thể hiện mức độ sử dụng lao động và cụ thể cho từng doanh nghiệp vì thông thường số liệu về mức độ sử dụng lao động chỉ được công bố thông qua khảo sát quốc gia trong khi số liệu về việc làm chỉ được công bố dưới dạng tổng thể cho cả ngành, nhóm tuổi... Ở cấp quốc gia, đơn vị được thống nhất là tỷ lệ chấn thương phải nghỉ điều trị trên năm ngày được thể hiện bằng tỷ lệ trên một nghìn người lao động theo số liệu khảo sát quốc gia và được trình bày dưới dạng số tổng.

SWSA áp dụng khung đo lường hiệu quả hoạt động trình bày trong sổ tay này dưới hình thức Bảng điểm. Căn cứ của “Bảng điểm” của SWSA là Kế hoạch Chiến lược về ATVSLĐ của SWSA. Ví dụ được nêu trong sổ tay diễn ra trong giai đoạn 2008–09 để minh họa cho phương pháp được sử dụng mỗi năm. Qua ví dụ chúng ta có thể thấy Chỉ tiêu T2.11 đã hoàn thành và các chỉ số hoạt động chính (KPI) của SWSA đã đạt được những tiến bộ. Chỉ số KPI được đánh giá theo quý và báo cáo dưới dạng điểm dồn tích trong 100% đối với những lĩnh vực hoạt động chính (KPA) sau đây:

Hoạt động và tác động – chỉ những hoạt động mà thanh tra viên tiến hành (kiểm tra nơi làm việc, thanh tra, kiểm tra an toàn, điều tra)

Tiếp cận và ảnh hưởng – số lượng người tiếp cận được thông qua các hoạt động thanh tra lao động

Mốc chương trình – việc thực hiện các hoạt động trong chương trình của SWSA theo các mốc đã thống nhất

Tác động đối với cộng đồng – chỉ đánh giá những thay đổi đối với cộng đồng do những hoạt động của SWSA tạo ra.

Hình dưới đây được trình bày trong Báo cáo Hiệu quả Hoạt động Quý (QPR) của Cơ quan SafeWork công bố tháng 6 năm 2009.²¹ Có thể so sánh phương pháp được sử dụng trong hình với phương pháp mà các quốc gia Bắc Âu và châu Âu sử dụng.

Vòng tròn màu đỏ trong hình thể hiện chỉ tiêu giảm 40% số ca chấn thương vào năm 2012. Vòng tròn đứt đoạn màu đen thể hiện chỉ tiêu số ca chấn thương giảm đến cuối tháng 6 năm 2008 (24%).

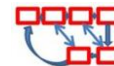
Do thiếu số liệu của năm 2008 của khu vực công nên tỷ lệ giảm thực tế số ca chấn thương tại tất cả các cơ sở của người sử dụng lao động đã không được đưa vào báo cáo QPR công bố tháng 6 năm 2009 nhưng hiện nay số liệu này đã được công bố và sẽ được đưa vào các báo cáo QPR sắp tới của SWSA. Chúng tôi khuyến nghị độc giả nên theo dõi thông tin qua cổng thông tin điện tử của SWSA.²²

Hình tứ giác màu xanh trong hình thể hiện hiệu quả hoạt động thực tế đến thời điểm hiện tại đối với mỗi KPA. Đường đứt đoạn là hiệu quả hoạt động kỳ vọng, đạt 100% vào cuối tháng 6 năm 2009. Hiệu quả hoạt động thực tế của tất cả các trục đều thấp hơn so với kỳ vọng: Mốc chương trình (84%), Tiếp cận và ảnh hưởng (78%), Tác động đối với cộng đồng (76%) và Hoạt động và tác động (84%).

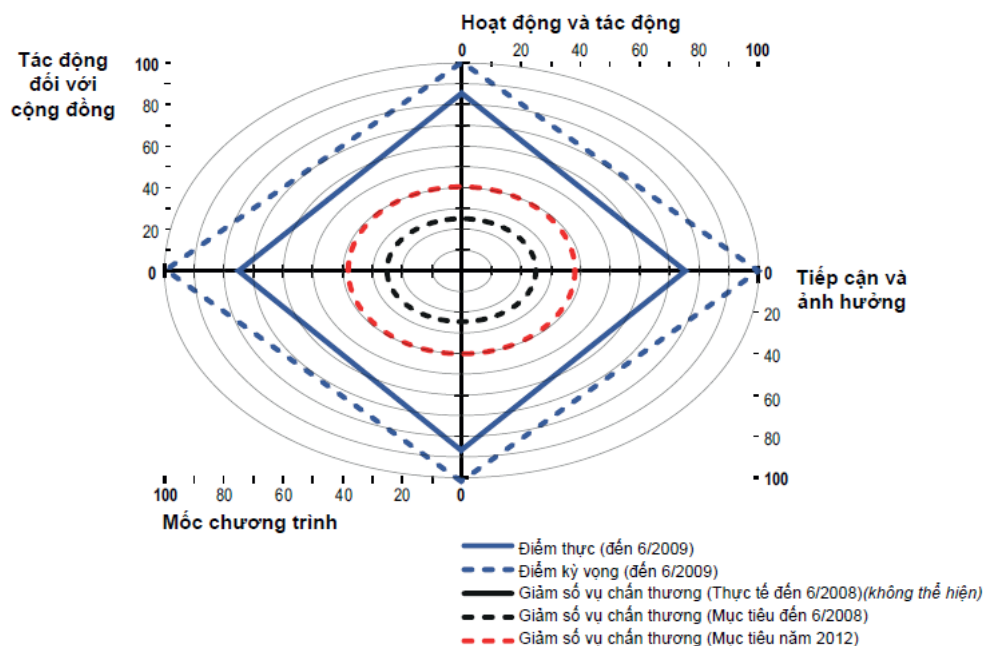
Mức hiệu quả hoạt động bình quân của bốn trục trong Bảng điểm của SWSA tạo thành mức đóng góp tổng thể của SWSA vào Bảng điểm về ATVSLĐ của Bang (đang xây dựng) và thể hiện hiệu quả hoạt động của Ủy ban Tư vấn Bộ trưởng của Bang về ATVSLĐ, của “Người lao động và đại diện người lao động”, và của “các Đơn vị đóng góp khác” (như đơn vị thiết kế môi trường nhân tạo và các đơn vị tham gia chuỗi cung

²¹ <http://www.safework.sa.gov.au/>

²² http://www.safework.sa.gov.au/show_page.jsp?id=6953



ứng). Biểu đồ dưới đây là mô hình về Bảng điểm ATVSLĐ của Bang.

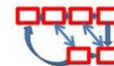


Những thông tin quan trọng về Cơ quan SafeWork Nam Ôt-xtrây-li-a

1 Tổng quan về cơ cấu tổ chức của cơ quan thanh tra lao động:

- (a) Ban quản trị SWSA (4 FTE) với sự hỗ trợ của các cán bộ quản trị (4 FTE) và bộ phận Dịch vụ Doanh nghiệp (4FTE) có chức năng quản lý cao cấp SWSA.
- (b) Bộ phận Dịch vụ Thực địa và Cơ sở: SWSA xem đây là đơn vị chủ lực tiếp xúc với các cơ sở làm việc. Bộ phận này gồm cơ quan thanh tra thuộc OHSW (Safe Work) và IR (Fair Work) được tổ chức thành các nhóm Phản ứng, Điều tra, Phòng ngừa và phụ trách Nông thôn, Trung tâm Hỗ trợ và Can thiệp sớm và Bộ phận Truyền thông.
 - (i) Nhóm Phản ứng (35 FTE) chịu trách nhiệm xử lý các sự cố đáng chú ý, các vụ việc nghiêm trọng và khiếu nại về ATVSLĐ. Các chuyên ngành hoạt động của nhóm bao gồm sợi khoáng, thang máy và xây dựng dân dụng. Nhóm tham gia cung cấp các dịch vụ khách hàng như tiếp nhận, cấp giấy phép theo luật định, cấp phép và đăng ký các hạng mục trong nhà máy, đăng ký thiết kế, chất asbestos, chuyên gia đánh giá có đăng ký và giấy chứng nhận năng lực.
 - (ii) Nhóm Điều tra (30 FTE) có sự tham gia của thanh tra viên OHSW và IR. Thanh tra viên OHSW điều tra tất cả các vụ tử vong và các sự cố quan trọng cùng với các hoạt động điều tra mà Nhóm Phản ứng chuyển sang.
 - (iii) Nhóm Phòng ngừa (48 FTE) triển khai các hoạt động chiến lược hàng ngày và báo cáo về các chiến lược này. Nhóm này tham gia vào công tác xây dựng các biện pháp can thiệp và triển khai các chương trình phòng ngừa và tuân thủ pháp luật, các công cụ kiểm tra, diễn đàn giáo dục và thông tin, quy trình can thiệp, chiến lược can thiệp thử nghiệm, phản hồi và đánh giá.
 - (iv) Nhóm Phụ trách Nông thôn (26 FTE) chịu trách nhiệm thực thi pháp luật thuộc thẩm quyền của SWSA tại năm vùng nông thôn.
 - (v) Trung tâm Hỗ trợ và Can thiệp Sớm (HEIC) (19 FTE) được thành lập năm 2006 giúp các thanh tra viên tập trung vào điều tra các vấn đề nghiêm trọng và phức tạp hơn tại nơi làm việc. Đây là đầu mối liên lạc đầu tiên đối với người lao động và người sử dụng lao động.
- (c) Nhóm Can thiệp Chiến lược: (92 FTE) cung cấp các dịch vụ kỹ thuật và chuyên ngành và điều phối nguồn lực trong SWSA để triển khai các chương trình phòng ngừa và can thiệp cho ngành, theo mức độ nguy hại và rủi ro đối với nơi làm việc. Nhóm này gồm sáu tổ.

2 Trụ sở các văn phòng của SWSA: SWSA có địa chỉ tại World Park A, 33 Richmond Road, Keswick, South Australia. Tháng 11 năm 2010 ba văn phòng phụ trách vùng đô thị trước đây nằm ở ba địa điểm khác nhau đã chuyển về trụ sở tại World Park. SWSA có các văn phòng cấp vùng tại Port Pirie, Berri, Mount Gambier, Whyalla và Port Lincoln.



Áo: Bộ Lao động, Xã hội và Bảo vệ Người tiêu dùng Liên bang Áo (BMASK)

Đầu năm 2006 (giai đoạn 1), trước khi VEXAT (Quy chế Quản lý chất nổ của Áo) có hiệu lực, trên thực tế không có văn bản nào quy định về hoạt động phòng nổ. Sau khi tiếp nhận tư vấn vào đầu năm 2006 (giai đoạn 1), kết quả thanh tra cuối năm 2006 (giai đoạn 2) cho thấy đã có tỷ lệ nhất định số liệu thống kê về những văn bản quy định về hoạt động phòng nổ. Xu hướng này đã và đang tiếp diễn trong trung hạn. Trong cuộc thanh tra tiếp theo vào đầu năm 2009 (giai đoạn 3), tỷ lệ các cơ sở mộc dân dụng được chọn lấy mẫu có quy định về phòng nổ đạt gần 80% và khoảng 100% đối với các xưởng sơn xe. Đây là số liệu thực tế cả về những văn bản quy định hoạt động phòng nổ và những khía cạnh khác của công tác phòng nổ.

Ngược lại, nguồn thông tin đã được công bố trên các văn bản được thu thập qua chiến dịch thông tin chung được điều phối chặt chẽ giữa nhiều cơ quan (như Ban Bồi thường Lao động Áo, Thanh tra Lao động, Phòng Lao động, Phòng Kinh tế Liên bang Áo...) diễn ra vào thời điểm trước khi phát động chiến dịch năm 2006 đã giúp mang lại kết quả một cách rất hiệu năng. Tính hiệu năng được thể hiện ở việc những cải thiện rõ ràng có thể đo lường đã diễn ra mà không đòi hỏi quá nhiều nỗ lực. Tỷ lệ cải thiện đạt được ở mức 40% (giai đoạn 3).

Chúng tôi kỳ vọng xu hướng cải thiện rõ ràng mà hoạt động tư vấn (thanh tra tham vấn) hoặc cung cấp thông tin mang lại cũng sẽ diễn ra trong những lĩnh vực hoặc khía cạnh khác của công tác an toàn và vệ sinh lao động.

Áo là thành viên của nhóm công tác xây dựng tài liệu *Hướng dẫn về Xây dựng các Chỉ số Hiệu quả về An toàn của OECD (“Hướng dẫn về SPI”)*²³ bổ sung cho những *Nguyên tắc Định hướng về Phòng ngừa, Sản sàng và Đối phó với Tai nạn Hóa học của OECD (tái bản lần 2 năm 2003) (“Nguyên tắc Định hướng”)*.

Đây là những văn bản hướng dẫn dành cho ngành, cơ quan chức năng và cộng đồng trên toàn thế giới trong công tác phòng ngừa và chuẩn bị sẵn sàng đối phó với tai nạn hóa học, cụ thể là tình trạng rò rỉ các chất độc hại, cháy và nổ. Những văn bản này trình bày những thông lệ tốt nhất được tổng hợp từ kinh nghiệm của rất nhiều chuyên gia và đã được cộng đồng quốc tế xem là nguồn tài nguyên quý giá cho hoạt động xây dựng và thực thi pháp luật, quy định, chính sách và thông lệ liên quan đến an toàn hóa chất. Áo cùng với nhiều quốc gia khác đã luật hóa những yêu cầu này. Thời hạn thực hiện sửa đổi Quy chế Quản lý Chất nổ (VEXAT) nhằm luật hóa Chỉ thị 1999/92/EC đã hết hạn vào ngày 1 tháng 7 năm 2006. Thực tế này đã thúc đẩy Thanh tra Lao động Áo tổ chức chiến dịch phòng nổ vào năm 2006.

Các chỉ số được cơ quan thanh tra lao động sử dụng để xác định xem các kết quả cụ thể về ATVSLĐ có đạt được hay không. Mô hình khái niệm mà sổ tay này trình bày sử dụng hai chỉ số là chỉ số dự báo và chỉ số trễ (Mục 5.7). Thông thường, tỷ lệ chấn thương của một tổ chức được sử dụng vào mục đích quản lý hiệu quả hoạt động về ATVSLĐ. Đây được gọi là chỉ số trễ vì chấn thương đã xảy ra rồi. Chỉ số dự báo là chỉ số đo lường những sáng kiến về an toàn và vệ sinh đang được một tổ chức triển khai hoặc các điều kiện làm việc dẫn đến tình trạng bệnh tật và chấn thương.

Nghiên cứu điển hình tại Áo sẽ cho thấy chiến dịch phòng nổ đã áp dụng chỉ số dự báo vào một lĩnh vực quan trọng liên quan đến chất nổ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Bối cảnh

Luật Thị trường Lao động và Việc làm và Luật An toàn là những văn bản tạo nền móng cho chính sách thị trường lao động của Áo. Chính sách này quy định tất cả những biện pháp được cơ quan công quyền áp dụng để cân bằng giữa cung và cầu lao động một cách bền vững và có lợi về mặt kinh tế. BMASK là bộ chủ trì triển khai chính sách này.

An toàn và vệ sinh lao động là một phần trong chính sách thị trường lao động và được

²³ <http://www.oecd.org/dataoecd/6/57/41269710.pdf>



chia ra thành hai lĩnh vực chính:

An toàn lao động và bảo vệ sức khỏe

Lĩnh vực ATVSLĐ này bao gồm tất cả các quy định mang tính kỹ thuật và quy định về vệ sinh lao động bao gồm Đạo luật Bảo vệ Người lao động (“Đạo luật”) và các quy định của đạo luật này tạo cơ sở cho công tác an toàn và vệ sinh khi lao động đối với người lao động tại Áo.

Theo quy định của Đạo luật này, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm:

- người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo người lao động của mình tuân thủ các quy định về an toàn và vệ sinh; và
- người lao động (bao gồm những người làm việc trên cơ sở quan hệ việc làm hoặc đào tạo bao gồm nhân viên thời vụ) có nghĩa vụ hợp tác và tuân thủ pháp luật.

Các quy định khác của pháp luật áp dụng cho những người làm việc cho chính quyền liên bang hoặc tỉnh và các hội đồng địa phương hoặc thành phố, trong lĩnh vực nông hoặc lâm nghiệp, trong các hộ gia đình cá thể và những người làm việc tại nhà.

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các biện pháp chung nhằm ngăn chặn những nguy cơ được liệt kê dưới đây khi thiết kế nơi làm việc, quy trình làm việc, khi lựa chọn và sử dụng các dụng cụ hỗ trợ và vật tư sử dụng trong công việc, khi bố trí người lao động làm việc và tất cả các biện pháp có thể bảo vệ người lao động.

1. Tránh nguy cơ
2. Đánh giá nguy cơ không thể tránh được
3. Xóa bỏ hiểm họa tận gốc
4. Cân nhắc “yếu tố con người” trong công việc
5. Xem xét áp dụng tiến bộ công nghệ
6. Loại bỏ hoặc giảm thiểu hiểm họa tiềm ẩn
7. Lập kế hoạch ngăn chặn nguy cơ
8. Ưu tiên bảo hộ độc hại chung trước khi bảo hộ độc hại cho từng cá nhân
9. Có chỉ dẫn phù hợp đối với người lao động

Bảo vệ các nhóm đặc biệt

Lĩnh vực ATVSLĐ này bao gồm các quy định đối với một số nhóm người lao động nhất định cần được bảo vệ đặc biệt như trẻ em và thanh niên hoặc phụ nữ, đặc biệt phụ nữ đang mang thai và bà mẹ đang cho con bú. Lĩnh vực này cũng bao gồm các quy định về giờ làm và ngày nghỉ (bao gồm những quy định đặc biệt áp dụng cho một số nhóm nghề nghiệp nhất định như tài xế).

Cơ quan thanh tra lao động là một cơ quan trực thuộc BMASK và là tổ chức pháp định lớn nhất của Áo chuyên trách về phòng chống vi phạm vệ sinh và an toàn tại nơi làm việc.

Cơ quan thanh tra lao động đảm bảo công tác bảo vệ tính mạng và sức khỏe của người lao động thông qua việc thực thi nhiệm vụ pháp định của mình và đóng góp vào nỗ lực:

- phòng tránh tai nạn và bệnh nghề nghiệp;
- nâng cao hơn nữa công tác bảo vệ sức khỏe và an toàn trong lao động;
- xã hội thừa nhận vai trò quan trọng của lĩnh vực an toàn và vệ sinh lao động.

Đạo luật Thanh tra Lao động quy định:

- nhiệm vụ;
- quyền và nghĩa vụ;
- năng lực; và
- tổ chức của cơ quan thanh tra lao động.

Thanh tra Lao động của Áo có 500 nhân viên trong đó bao gồm 300 thanh tra viên. Cơ quan thanh tra lao động chịu trách nhiệm giám sát việc tuân thủ Đạo luật tại 210.000 cơ sở làm việc. Tại Áo có khoảng 2,4 triệu lao động đang có việc làm (con số năm 2011).



Áp dụng khung đo lường hiệu quả hoạt động

Khung khái niệm trình bày trong sổ tay này trình bày một cách trực quan mối quan hệ giữa các giai đoạn khác nhau của khung đánh giá và qua đó cho thấy rằng các yếu tố đầu vào, các hoạt động và kết quả chung chỉ có ý nghĩa khi xét tới những kết quả cụ thể mà những yếu tố này cần phải tác động.

Khung khái niệm giúp cơ quan thanh tra lao động có được phương pháp tiếp cận có hệ thống đối với câu hỏi về hiệu quả sau đây:

Hoạt động của cơ quan thanh tra lao động giúp công tác ATVSLĐ cải thiện ở mức độ nào?

Khung đo lường hiệu quả hoạt động có sáu bước. Từng bước của khung đo lường sẽ được trình bày cụ thể trong những phần dưới đây thông qua nghiên cứu điển hình do Bộ Lao động, Xã hội và Bảo vệ Người tiêu dùng Liên bang Áo (BMASK) cung cấp.

Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Khung đo lường hiệu quả hoạt động giúp cơ quan thanh tra lao động có phương pháp tiếp cận để cân nhắc những kết quả cụ thể cần đạt được.

Bước I của khung đo lường là phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Cơ quan thanh tra lao động cần giải quyết vấn đề gì?

Khía cạnh nào cần thay đổi để nâng cao công tác ATVSLĐ?

Thanh tra Lao động Áo

Tại Áo, tai nạn nghề nghiệp không chỉ gây nhiều nỗi đau cho những người bị ảnh hưởng mà còn làm phát sinh chi phí kinh tế (chi phí nhân sự, chi phí nguyên vật liệu, mất năng suất và doanh thu, chi phí tòa án và mất danh tiếng). Các biện pháp mục tiêu về an toàn và vệ sinh hướn đến mục tiêu loại bỏ nguy cơ tai nạn, bệnh nghề nghiệp, bệnh liên quan đến lao động và thiệt hại lâu dài. Một trong những sáng kiến về an toàn và vệ sinh trong số này đã được Thanh tra Lao động Áo triển khai.

Năm 2006, cơ quan thanh tra lao động đã triển khai một chiến dịch phòng nổ. Theo kế hoạch, chiến dịch được triển khai dưới hình thức lấy mẫu ngẫu nhiên để kết quả thu được sẽ được áp dụng cho tất cả quần thể nghiên cứu trong khi vẫn đảm bảo tính chính xác và độ tin cậy nhất định.

Trên cơ sở đánh giá rủi ro nổ, hai lĩnh vực đã được lựa chọn tham gia vào chiến dịch này:

- (a) các cơ sở mộc dân dụng;
- (b) xưởng sơn xe.

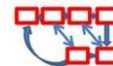
Hai lĩnh vực này có khoảng 5.700 doanh nghiệp trên toàn nước Áo.

Bước II: Đề ra (những) mục tiêu chung

Để có thể thiết lập được quy trình đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động, một trong những công việc có vai trò quan trọng là xác định rõ ràng mục tiêu chung/mục tiêu cụ thể về ATVSLĐ của chính phủ và gắn liền những mục tiêu này với sứ mệnh của cơ quan thanh tra lao động.

Mục tiêu chung về ATVSLĐ của các chính phủ thường được nêu trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ đó.

Cơ quan thanh tra lao động cần đồng bộ các chiến lược của mình với chiến lược của chính phủ. Thông qua việc triển khai các chiến lược của mình, cơ quan thanh tra lao



động sẽ góp phần vào việc đạt được những mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Thanh tra Lao động Áo

Hai mục tiêu chung cho chiến dịch phòng nổ năm 2006 đối với các cơ sở mộc dân dụng và xưởng sơn xe được đưa ra để có thể xác định:

- (a) tình trạng phòng nổ trong lĩnh vực liên quan trên cơ sở các tiêu chí chính (văn bản, khu vực phòng nổ, thiết bị trong khu vực này, hệ thống thông gió hoặc các thiết bị trích xuất).
- (b) so sánh các cơ sở được tiếp nhận nội dung tư vấn và thông tin từ cơ quan thanh tra lao động với các cơ sở không tiếp nhận.

Chiến dịch *Phòng Nổ trong DNNVV*²⁴ năm 2009 được thiết kế để bổ sung cho chiến dịch đã triển khai năm 2006 nhằm xác định những bước tiến đã diễn ra trong trung hạn trong lĩnh vực này.

Cả hai chiến dịch đều được thiết kế dưới hình thức nghiên cứu mẫu ngẫu nhiên để có thể nhân rộng kết quả ra toàn bộ nhóm dân cư trong một ngành cụ thể trong từng trường hợp mà không phải mất quá nhiều công sức.

Thiết lập cơ sở so sánh và thời hạn đối với những mục tiêu chung ở Bước II.

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể được đo lường khi có cơ sở để so sánh. Do đó, cơ quan thanh tra lao động cần xác định được cơ sở so sánh để đo lường tiến bộ đạt được.

Bên cạnh đó, để có thể so sánh, cơ quan thanh tra lao động có thể xác định các chuẩn mực của các cơ quan bên ngoài để so sánh hoạt động của cơ quan mình và tiến bộ đã đạt được, ví dụ như sử dụng thành quả mà các chương trình thanh tra lao động tương tự của các cơ quan cơ quan thanh tra lao động hàng đầu trong ngành.

Thanh tra Lao động Áo

Cơ sở mộc dân dụng

Trước năm 2006, hầu như không có số liệu thống kê nào về những văn bản đã được ban hành quy định về hoạt động phòng nổ.

Xưởng sơn xe

Tương tự trong lĩnh vực này, hầu như không có số liệu thống kê nào về các văn bản quy định về hoạt động phòng nổ.

Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]

“Nguồn lực” luôn được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách được phân bổ cho cơ quan thanh tra lao động. Đây được xem là “yếu tố đầu vào” của các hoạt động được cơ quan thanh tra lao động triển khai để cải thiện tình hình ATVSLĐ.

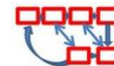
Thanh tra Lao động Áo

Chiến dịch này là sáng kiến quan trọng của cơ quan thanh tra lao động. Thanh tra Lao động Áo có 500 nhân viên bao gồm 300 thanh tra viên.

Bước IV: Triển khai hoạt động

Cơ quan thanh tra lao động cần xây dựng các chiến lược đồng bộ với các mục tiêu chung về ATVSLĐ của chính phủ. Sau đó cơ quan thanh tra lao động triển khai các

²⁴ www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/73FCC803-471C-4D08-BAC6-28AFC8C368B3/0/VEXAT_Kurzbericht_EN_2011.pdf



chiến lược của mình thông qua các hoạt động hoặc chiến lược hoạt động để góp phần vào hoàn thành các mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Thanh tra Lao động Áo

Các hoạt động do cơ quan thanh tra lao động tiến hành bao gồm thông báo chi tiết cho tất cả các cơ sở trong những lĩnh vực được chọn trên cả nước về yêu cầu phòng nổ trước mùa thu năm 2006. Thông tin được cơ quan thanh tra lao động trực tiếp cung cấp hoặc cung cấp thông qua các phương tiện điện tử.

Hoạt động thu thập mẫu trong năm 2006 đã được triển khai thành 2 giai đoạn:

- (a) Giai đoạn 1 — cơ quan thanh tra lao động tiến hành khảo sát và tư vấn đối với 190 cơ sở và cung cấp thông tin điện tử cho 190 cơ sở khác. Giai đoạn này được triển khai trước khi hết hạn thời hạn chuyển giao bắt buộc các cơ sở phải có văn bản quy định về phòng nổ.
- (b) Giai đoạn 2 — tiến hành khảo sát tại 380 cơ sở đã được thông tin và/hoặc tư vấn ở Giai đoạn 1 và tại 190 cơ sở chưa được cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin hoặc tư vấn ở Giai đoạn 1. Giai đoạn này được triển khai vào mùa thu sau khi thời hạn chuyển giao bắt buộc các cơ sở phải có văn bản quy định về phòng nổ đã hết hạn.

Bước V: Đo lường kết quả chung

Những sản phẩm/dịch vụ trực tiếp hoặc những hoạt động do cơ quan thanh tra lao động cung cấp hoặc triển khai được gọi là “kết quả chung”. Ví dụ, số lần thanh tra mục tiêu được cơ quan thanh tra lao động triển khai hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra lao động xây dựng những hoạt động cụ thể trong chiến lược ATVSLĐ tổng thể của mình nhằm đạt được những mục tiêu chung và chỉ tiêu đề ra tại Bước II.

Kết quả chung (hoạt động do cơ quan thanh tra lao động thực hiện) và nguồn lực để triển khai những hoạt động này giúp cơ quan thanh tra lao động tính toán mức độ hiệu năng của mình.

Thanh tra Lao động Áo

Như chúng tôi đã trình bày tại Bước II, cơ quan thanh tra lao động cần xác định a) hiện trạng phòng nổ tại các xưởng mộc dân dụng và xưởng sơn xe và b) so sánh những cơ sở đã tiếp nhận thông tin và tư vấn từ cơ quan thanh tra lao động so với các cơ sở chưa tiếp nhận.

Tất cả các cơ sở trong lĩnh vực được lựa chọn trên cả nước đã được cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan khác thông báo chi tiết vào mùa thu năm 2006 (Giai đoạn 2).

Xét trên toàn nước Áo, kết quả cho thấy tại thời điểm mùa thu năm 2006, trong những doanh nghiệp chỉ tiếp nhận thông tin (không được tư vấn):

- 19% đến 39% các xưởng sơn xe đã có văn bản quy định phòng nổ.²⁵
- 8% đến 25% xưởng mộc dân dụng có văn bản quy định phòng nổ.²⁶

- (a) Thông tin cụ thể về các xưởng mộc dân dụng

Trước Giai đoạn 1 (trước thời hạn triển khai), số tài liệu quy định về phòng nổ (Ex-Doc) được ban hành hầu như không có. Từ biểu đồ chúng ta có thể thấy:

- Tỷ lệ tài liệu về phòng nổ được áp dụng tại các cơ sở được cơ quan thanh tra lao động tư vấn là 41,7% (NKB) cao hơn 19,8% so với nhóm được cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin (NKI – 21,9%) và hơn 26,9% so với nhóm không được tư vấn (KB – 14,8%)
- Tác động của việc cung cấp thông tin và tư vấn đã tăng tỷ lệ áp dụng văn bản phòng nổ lên 25,5% (26,9% – 1,4%) đối với hoạt động tư vấn và 5,7% (7,1% –

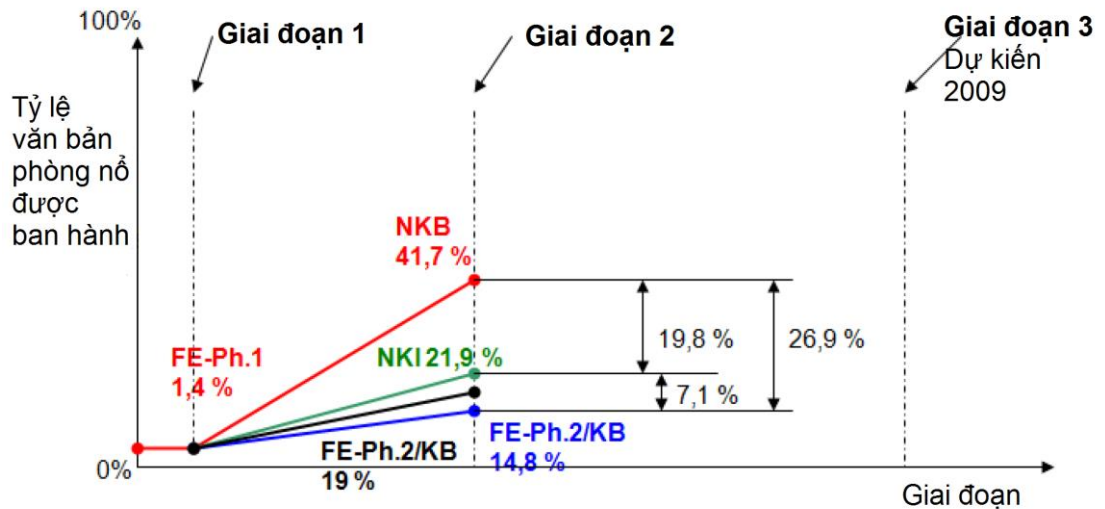
²⁵ Hệ số xác suất 0,95.

²⁶ Hệ số xác suất 0,95.



1,4%) đối với hoạt động cung cấp thông tin.

Biểu đồ thể hiện tỷ lệ văn bản phòng nổ được áp dụng trong các cơ sở một dân dụng



Chú giải:

FE-Ph.1 Khảo sát bằng bảng câu hỏi, Giai đoạn 1 đối với các cơ sở không được tư vấn hoặc tiếp nhận thông tin từ cơ quan thanh tra lao động.

NKB tiếp theo đối với các nhóm được tư vấn (được cơ quan thanh tra lao động tư vấn ở Giai đoạn 1)

NKI tiếp theo đối với các cơ sở đã được cung cấp thông tin (khảo sát ban đầu bằng bảng câu hỏi đối với doanh nghiệp đã được cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin ở Giai đoạn 1)

FE-Ph.2/KB Khảo sát bằng bảng câu hỏi, Giai đoạn 2 – cơ sở không được tư vấn (lấy mẫu ngẫu nhiên 63 cơ sở)^{*3}

FE-Ph.2/KB Khảo sát bằng bảng câu hỏi, Giai đoạn 2 – cơ sở không được tư vấn (lấy mẫu ngẫu nhiên 81 cơ sở)^{*27}

(b) Thông tin chi tiết về các xưởng sơn xe

Trước thời điểm cơ quan thanh tra lao động can thiệp, các xưởng sơn xe không xây dựng hoặc cung cấp bất kỳ tài liệu nào về phòng nổ.

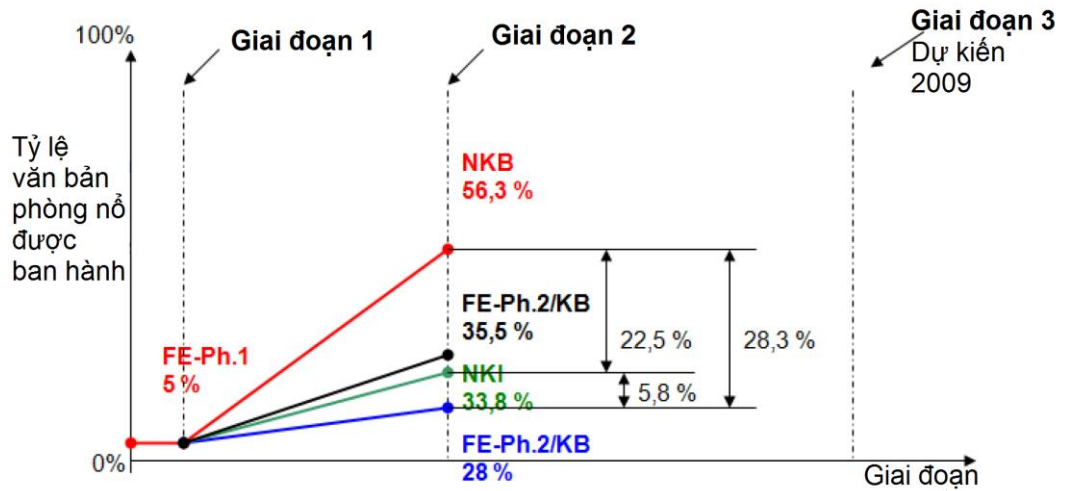
Tuy nhiên, sau khi cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin, tỷ lệ văn bản phòng nổ được áp dụng đã tăng từ 28% – 56,3% ở nhiều nhóm như trong biểu đồ ở trang sau:

²⁷ *Lưu ý: Đối với các cơ sở không được tư vấn (FE.Ph2/Kb), đã tiến hành tính toán hai giá trị: mẫu ngẫu nhiên bao gồm tổng số cơ sở không được tư vấn đã được sử dụng để tính toán giá trị 14,8%. Đây là những cơ sở được các tổ chức bên ngoài cung cấp thông tin và những cơ sở không được tiếp nhận bất kỳ thông tin nào.

Giá trị 19% là kết quả tính toán đối với những cơ sở chỉ tiếp nhận thông tin từ các tổ chức bên ngoài. Thông tin từ các tổ chức bên ngoài đã làm tăng 19% số lượng tài liệu phòng nổ được ban hành và đây là con số không chênh lệch lớn so với những cơ sở tiếp nhận thông tin từ phía cơ quan thanh tra lao động (21,9%). Căn cứ trên số liệu này, chúng tôi chưa thể rút ra được bất kỳ kết luận nào.



Biểu đồ thể hiện tỷ lệ văn bản phòng nổ được áp dụng trong các xưởng sơn xe



Tỷ lệ văn bản phòng nổ được phổ biến tại các cơ sở được cơ quan thanh tra lao động tư vấn là 56,3% (NKB).

Đây là tỷ lệ rất cao, cao hơn 22,5% so với nhóm các cơ sở được cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin (NKI – 33,8%) và cao hơn 28,3% đối với các cơ sở không được tư vấn (KB – 28%).

Thông tin do các tổ chức bên ngoài cung cấp đã làm số lượng văn bản phòng nổ được ban hành tăng 35,5%, không có nhiều chênh lệch so với những cơ sở được cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin (33,8%). Do đó chúng tôi không thể đưa ra kết luận trên cơ sở con số này. Cũng cần lưu ý rằng hoạt động tư vấn của thanh tra viên lao động đã làm tăng gấp đôi số lượng văn bản được ban hành so với trường hợp được cung cấp thông tin (41,7%).

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đo lường kết quả cụ thể là đo lường hiệu quả của chương trình. Đo lường kết quả cụ thể chính là tìm ra câu trả lời cho câu hỏi “cơ quan thanh tra lao động có hiệu quả trong việc hoàn thành các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu đã đề ra ở Giai đoạn II hay không?”. Những kết quả cụ thể này thường được đo lường theo “tỷ lệ” như “tỷ lệ giảm số ca chấn thương hoặc nghỉ việc/một nhóm lao động” so với những chỉ tiêu đã đề ra tại Bước II (trên đây).

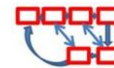
Thanh tra Lao động Áo

Thanh tra Lao động Áo đã triển khai một chiến dịch tư vấn và thông tin cho các DNNVV trong hai lĩnh vực mộc dân dụng và sơn xe về yêu cầu bảo vệ người lao động tránh khỏi nguy cơ nổ. Dựa trên nghiên cứu về các chỉ số dự báo, mức độ thông tin và tư vấn kỹ thuật mà người lao động được cung cấp là chỉ số dự báo về cải thiện công tác ATVSLĐ tại nơi làm việc.

Kết quả cụ thể của chiến dịch do Thanh tra Lao động Áo thực hiện đối với các doanh nghiệp mộc dân dụng và sơn xe được tổng kết trong nội dung sau:

1. Hoạt động cung cấp thông tin và tư vấn giúp tạo ra tác động gì?

Cả hoạt động cung cấp thông tin và tư vấn đều giúp tăng cường công tác phòng nổ. Mức độ tăng cường triển khai công tác phòng nổ phụ thuộc vào việc các biện pháp triển khai có được điều chỉnh phù hợp với tài liệu và công tác triển khai tại cơ sở hay không. Cũng cần lưu ý rằng công tác triển khai vẫn được tăng cường trong điều kiện phức tạp của công tác phòng nổ. Thực tế này cho thấy rằng hoạt động thông tin và tư vấn của cơ quan thanh tra lao động luôn có khả năng giúp tăng cường mạnh mẽ công tác triển khai bảo vệ nhân viên kỹ thuật nói chung.



2. Phòng nổ cho người lao động (tập huấn và cung cấp thông tin nội bộ)

Các cơ sở ban hành văn bản phòng nổ đã cung cấp thông tin và tập huấn cho người lao động. Tại hầu hết các cơ sở chưa xây dựng văn bản về phòng nổ, công tác tập huấn hoặc cung cấp thông tin cho người lao động chưa được triển khai.

Vì vậy có thể kết luận rằng người lao động chỉ được tập huấn và cung cấp thông tin về hoạt động phòng nổ khi người sử dụng lao động xác định, đánh giá và ghi chép những rủi ro liên quan đến cơ sở mình. Do đó công tác cung cấp thông tin vào tập huấn về bảo vệ nhân viên kỹ thuật chỉ được triển khai khi người sử dụng lao động nhận thức được rủi ro và phương pháp loại trừ rủi ro.

Kết quả của chiến dịch năm 2006 cho thấy công tác tư vấn tại hiện trường của các thanh tra viên lao động phát huy hiệu quả cao hơn khi không thực hiện tư vấn hoặc cung cấp thông tin. Hoạt động tư vấn của thanh tra viên lao động đã giúp số lượng văn bản về phòng nổ được ban hành tăng gấp đôi so với trường hợp cung cấp thông tin. Số liệu được tính toán cho các mẫu ngẫu nhiên. Kết quả này sẽ có thể áp dụng cho toàn bộ quần thể nghiên cứu nếu tất cả các cơ sở - không chỉ các cơ sở trong mẫu ngẫu nhiên - đã được tư vấn.²⁸

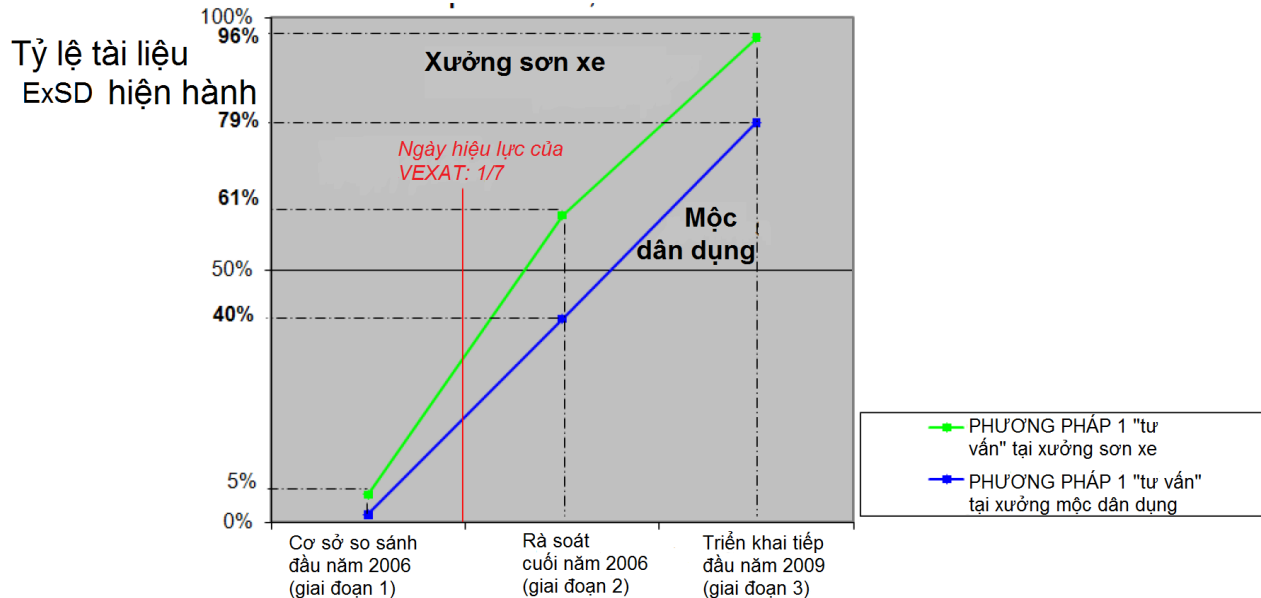
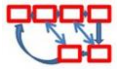
Xu hướng ngắn hạn trong năm 2006 đã được khẳng định qua chiến dịch Phòng nổ trong DNNVV²⁹ diễn ra năm 2009. Các chiến dịch năm 2006 và 2009 đã mang lại những phát hiện sau đây:

- (a) Việc cung cấp thông tin một cách ngắn gọn nhất khi có thể với sự phối hợp của các tổ chức khác (ví dụ trong khuôn khổ của Chiến lược An toàn và Vệ sinh Lao động) là một phương pháp hiệu năng giúp nâng cao công tác an toàn và vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp.
- (b) Việc cơ quan thanh tra lao động cung cấp thông tin một cách ngắn gọn khi các hoạt động thanh tra dự kiến triển khai được công bố cùng lúc cũng là một phương pháp hiệu năng giúp nâng cao công tác an toàn và vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp.
- (c) Tư vấn phối hợp với thanh tra (thanh tra tham vấn) hoặc các chiến dịch có trọng tâm trong thời gian dài cũng phát huy hiệu quả. Do hoạt động thanh tra tham vấn đòi hỏi nhiều nỗ lực hơn so với các chiến dịch thông tin ngắn gọn nên hoạt động này nên được thực hiện đối với những ngành có mức độ nguy cơ cao.

**Tỷ lệ văn bản phòng nổ (ExSD) trong các xưởng sơn xe và cơ sở mộc dân dụng.
Phương pháp 1: “tư vấn” trong giai đoạn 1, 2 và 3.**

²⁸ Kết luận được áp dụng đối với toàn bộ quần thể nghiên cứu trong phạm vi hợp lý về mặt thống kê và với mức độ chính xác và đáng tin cậy có thể lượng hóa được trên cơ sở nghiên cứu mẫu ngẫu nhiên. Số lượng doanh nghiệp được chọn đáp ứng yêu cầu thống kê và được chọn bằng công cụ tạo số ngẫu nhiên. Công cụ tạo số ngẫu nhiên được xây dựng theo các yêu cầu kỹ thuật tối tân nhất đối với các kỹ thuật thống kê do giáo sư Neuwirth cung cấp. Mức độ chính xác của các kết quả từ việc lấy mẫu ngẫu nhiên là khoảng 10% đối với cả chiến dịch nói chung. Tổng quần thể nghiên cứu bao gồm khoảng 5.700 doanh nghiệp có liên quan (trong nghiên cứu điển hình này là các doanh nghiệp mộc dân dụng và sơn xe tại Áo). Mẫu chỉ đại diện cho một tỷ lệ nhỏ so với quần thể được nghiên cứu và được lựa chọn ngẫu nhiên.

²⁹ http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/73FCC803-471C-4D08-BAC6-28AFC8C368B3/0/ VEXAT_Kurzbericht_EN_2011.pdf



Thông tin quan trọng về Thanh tra Lao động Áo³⁰

Cơ quan thanh tra lao động này trực thuộc Bộ Lao động, Xã hội và Bảo vệ Người tiêu dùng có văn phòng tại tất cả các tỉnh của Áo. Với việc phải chịu trách nhiệm phụ trách nhiều lĩnh vực, cơ quan này đòi hỏi phải có kiến thức chắc chắn về vấn đề pháp lý và vệ sinh lao động. Hầu hết cán bộ của cơ quan này đều được đào tạo cao học về kỹ thuật. Trong hai năm công tác đầu tiên, toàn bộ nhân viên của cơ quan này phải tham gia các khóa tập huấn về luật pháp, công nghệ, y dược và truyền thông và trải qua kỳ thi sát hạch cuối cùng. Công tác học tập và tích lũy kinh nghiệm không ngừng và phát huy những chuẩn mực nghề nghiệp cao cùng các kỹ năng truyền thông và xã hội giúp cơ quan này có những hành động trọng tâm và mang tính xây dựng trong nhiều lĩnh vực khi xuất hiện mâu thuẫn.

Cơ quan thanh tra lao động nâng cao nhận thức về vấn đề an toàn và vệ sinh lao động và giám sát việc tuân thủ pháp luật về tính mạng và sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc thông qua:

- cung cấp thông tin và tư vấn miễn phí tất cả các khía cạnh về an toàn và vệ sinh lao động trong công việc;
- hòa giải xung đột lợi ích trong lao động;
- điều tra tai nạn lao động và khiếu kiện lao động;
- tham gia vào các dự án cấp quốc gia và quốc tế trong lĩnh vực an toàn và vệ sinh lao động;
- cung cấp thông tin và tổ chức tập huấn về ATVSLĐ thông qua các bài giảng, hội thảo và các cuộc thảo luận.

Cơ quan thanh tra lao động thực thi những luật và quy định về những vấn đề sau đây:

- sử dụng máy móc và công cụ nguy hiểm;
- xử lý các chất độc hại như hóa chất độc hoặc dễ cháy;
- tác động của các hoạt động và các tác động khác như tiếng ồn;
- trang thiết bị phòng ngừa, giảng dạy và nghiên cứu;
- thiết kế tổ chức nơi làm việc, phòng làm việc và các trang thiết bị vệ sinh;
- điều kiện làm việc của người lao động là thanh thiếu niên và phụ nữ có thai;
- thời gian làm việc và nghỉ ngơi.

Trong khi triển khai các hoạt động như kiểm soát hoạt động cho tới việc tham gia cung cấp thông tin, cơ quan thanh tra lao động tham gia phối hợp với những cá nhân và tổ chức sau:

³⁰ <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/default.htm>



- người lao động, đại diện về vấn đề an toàn và hội đồng lao động;
- các doanh nghiệp vận hành và lập kế hoạch;
- chuyên gia và các trung tâm phòng ngừa;
- các phòng, tổ chức công đoàn và hiệp hội nghề nghiệp;
- Bảo hiểm Xã hội và Dịch vụ Việc làm;
- các trung tâm nghiên cứu, thử nghiệm và tư vấn, các trung tâm đào tạo;
- Thanh tra Lao động trong Giao thông vận tải, các cơ quan khai khoáng, thanh tra nông nghiệp và lâm nghiệp;
- các cơ quan khác như chính quyền huyện, cơ quan quy hoạch và cơ quan an ninh.



Ca-na-đa: Hệ thống An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Bối cảnh

Tỉnh Ontario là một địa phương thuộc Ca-na-đa và hệ thống an toàn và vệ sinh lao động của tỉnh này bao gồm Bộ Lao động Ontario, Ban An toàn Lao động và Bảo hiểm (WSIB) và các hiệp hội an toàn và vệ sinh lao động hoạt động theo quy định của Đạo luật An toàn Lao động và Bảo hiểm (WSIA, 1997).

Tháng 1 năm 1998, Bộ Lao động công bố một tài liệu mang tên Phòng tránh Bệnh tật và Chấn thương: Hệ thống Vệ sinh và An toàn Tốt hơn cho các Cơ sở làm việc của Ontario. Tài liệu này trình bày tổng quan về kế hoạch giúp Bộ, WSIB và các HSA trở thành các đối tác phối hợp sử dụng tốt hơn các nguồn lực, xóa bỏ tình trạng chồng chéo và xây dựng hệ thống mang tính tổng hợp và phối hợp chặt chẽ hơn để cải thiện vấn đề an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc. Năm 2002 các đối tác đã này đã phối hợp với nhau thành lập Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động (OHSCO). Năm 2009, vai trò của OHSCO không còn cần thiết vì vai trò lãnh đạo công tác phòng tránh ATVSLĐ được giao cho Bộ Lao động cùng với các hiệp hội an toàn và vệ sinh.

Vai trò và nhiệm vụ của từng đối tác được tóm lược dưới đây. Mục tiêu chung của các đối tác là phòng tránh chấn thương và bệnh nghề nghiệp:

- (a) Nhiệm vụ của Bộ Lao động là lập, tuyên truyền và thực thi các chuẩn mực về an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc trong khi khuyến khích tăng cường tính tự lập của các cơ sở làm việc.
- (b) Ban An toàn Lao động và Bảo hiểm (WSIB) là một cơ quan trực thuộc Bộ Lao động. Kinh phí hoạt động của Ban này được lấy từ phí bảo hiểm mà người sử dụng lao động chi trả. Ban WSIB chịu trách nhiệm bồi thường cho người lao động bị thương tật và gia đình của người lao động đã qua đời. Ban này hỗ trợ người lao động thương tật sớm trở lại lao động an toàn. Theo quy định của Đạo luật An toàn Lao động và Bảo hiểm (WSIA), WSIB chịu trách nhiệm cấp chi phí hoạt động cho hệ thống an toàn và vệ sinh lao động của tỉnh và giám sát các chương trình và dịch vụ giáo dục và đào tạo về an toàn và vệ sinh lao động của tỉnh.
- (c) Đến ngày 1 tháng 1 năm 2010, tại Ontario đã có sáu hiệp hội an toàn và vệ sinh (HSA) được thành lập và hoạt động theo WSIA. Các hiệp hội này cung cấp nhiều dịch vụ về an toàn và vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động và người lao động. Một phần chi phí hoạt động của các hiệp hội này do WSIB cấp bằng phí bảo hiểm mà người sử dụng lao động chi trả.
- (d) Bốn trong sáu hiệp hội được cơ cấu để phục vụ các ngành hoặc lĩnh vực cụ thể của nền kinh tế, xây dựng và triển khai các chương trình giáo dục và đào tạo, thực hiện kiểm tra các cơ sở làm việc và cung cấp các dịch vụ tham vấn và kỹ thuật cho các cơ sở làm việc. Trung tâm Sức khỏe và An toàn của Người lao động, hiệp hội thứ năm, được thành lập dưới hình thức trung tâm đào tạo theo quy định của WSIA và tham gia vào công tác xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo về các vấn đề và nguy cơ đối với nơi làm việc cho tất cả các lĩnh vực trong ngành.
- (e) Trung tâm Sức khỏe Nghề nghiệp của Người lao động Ontario, hiệp hội thứ sáu, là mạng lưới gồm năm phòng khám trên địa bàn Ontario. Nhân viên của các phòng khám này là những chuyên gia y tế đa ngành tham gia cung cấp nhiều dịch vụ bao gồm chẩn đoán các bệnh và chấn thương nghề nghiệp, thúc đẩy các chiến lược phòng tránh và các dịch vụ nghiên cứu.

Hiện nay tại Ontario có khoảng 6,5 triệu lao động. Khoảng 10% lực lượng lao động của Ontario thuộc diện quản lý của luật lao động liên bang.

Năm 2003, Ontario có khoảng 350.000 cơ sở làm việc thuộc 21 ngành như xây dựng, chế tạo, khai khoáng & lâm nghiệp, ngành dịch vụ.



Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Khung đo lường hiệu quả hoạt động giúp cơ quan thanh tra lao động có phương pháp tiếp cận để cân nhắc những kết quả cụ thể cần đạt được.

Bước I của khung đo lường là phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Cơ quan thanh tra lao động cần giải quyết vấn đề gì?

Khía cạnh nào cần thay đổi để nâng cao công tác ATVSLĐ?

Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Vấn đề 1:

Năm 2003, tỷ lệ tai nạn thuộc nhóm cao nhất tại Ca-na-đa:

- Mặc dù có 48.000 cuộc thanh tra vệ sinh và an toàn được triển khai mỗi năm, tại Ontario đã xảy ra trên 104.000 vụ tai nạn lao động và số lao động bị thương tăng 51% kể từ thời điểm năm 1995.

Vấn đề 2:

Chiến lược thực thi pháp luật hiện nay không phát huy hiệu quả:

- Tỷ lệ giảm tai nạn tại nơi làm việc đã bão hòa.

Vấn đề 3:

- Tỷ lệ tai nạn tăng trong các ngành chế tạo, bán lẻ, dịch vụ y tế và xã hội; đây là những ngành sử dụng 38% lực lượng lao động nhưng tỷ lệ tai nạn chiếm 50% tổng số vụ tai nạn xảy ra tại nơi làm việc ở Ontario.

Vấn đề 4:

- Nhiều cơ sở nhỏ, phi truyền thống và thiếu kinh nghiệm không hiểu hết các quy định của pháp luật và yêu cầu đào tạo vì người lao động tại đô thị trung tâm của Ontario (Toronto) mang hơn 200 quốc tịch khác nhau.

Vấn đề 5:

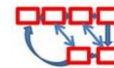
- Chương trình thực thi pháp luật của cơ quan thanh tra lao động không tính đến mức độ nghiêm trọng và chi phí đối với vấn đề an toàn của người lao động; chương trình này chỉ đo lường các hoạt động (như số lần thanh tra) mà không quan tâm tới kết quả cụ thể hoặc hệ quả.

Bước II: Đề ra (những) mục tiêu chung

Để có thể thiết lập được quy trình đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động, một trong những công việc có vai trò quan trọng là xác định rõ ràng mục tiêu chung/mục tiêu cụ thể về ATVSLĐ của chính phủ và gắn liền những mục tiêu này với sứ mệnh của cơ quan thanh tra lao động.

Mục tiêu chung về ATVSLĐ của các chính phủ thường được nêu trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ đó.

Cơ quan thanh tra lao động cần đồng bộ các chiến lược của mình với chiến lược của chính phủ. Thông qua việc triển khai các chiến lược của mình, cơ quan thanh tra lao động sẽ góp phần vào việc đạt được những mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.



Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Năm 2003, mục tiêu chung của chính quyền Ontario là:

- Vì một Ontario thịnh vượng hơn.

Cũng trong năm này, mục tiêu chung mà Bộ Lao động đề ra là:

- Nơi làm việc an toàn, công bằng và vệ sinh hơn và một nền kinh tế cạnh tranh.

Để hỗ trợ cho Bộ Lao động, Thanh tra Lao động đã đề ra mục tiêu chung là:

- Nơi làm việc an toàn và vệ sinh hơn thông qua thực thi pháp luật một cách hiệu quả và hiệu năng.

Thiết lập cơ sở so sánh và thời hạn đối với những mục tiêu chung ở Bước II.

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể được đo lường khi có cơ sở để so sánh. Do đó, cơ quan thanh tra lao động cần xác định được cơ sở so sánh để đo lường tiến bộ đạt được.

Bên cạnh đó, để có thể so sánh, cơ quan thanh tra lao động có thể xác định các chuẩn mực của các cơ quan bên ngoài để so sánh hoạt động của cơ quan mình và tiến bộ đã đạt được, ví dụ như sử dụng thành quả mà các chương trình thanh tra lao động tương tự của các cơ quan cơ quan thanh tra lao động hàng đầu trong ngành.

Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

OSHCO đã xây dựng một chiến lược tổng hợp và đề ra mục tiêu giảm 20% số vụ chấn thương lao động trong thời gian 4 năm (2004–2008) và qua đó tiết kiệm 960 triệu đô-la cho người sử dụng lao động.

Tỷ lệ dùng làm cơ sở để so sánh tỷ lệ chấn thương phải nghỉ điều trị là 2,3 ca chấn thương/100 lao động (2003). Chiến lược được xây dựng trên nguyên tắc tối ưu hóa nguồn lực trên cơ sở phương pháp đánh giá rủi ro và được triển khai thông qua mạng lưới OSHCO.

Trong giai đoạn 2005–2010 đã có ba kế hoạch chiến lược nổi bật được triển khai. Bộ Lao động đã triển khai chiến lược “Doanh nghiệp Nguy cơ Cao” trong giai đoạn 2004–2008 và tiếp sau chiến lược này là khuôn khổ “An toàn trong Lao động tại Ontario”. Trên tinh thần tối ưu hóa nguồn lực, Ban An toàn Lao động và Bảo hiểm đã thông qua kế hoạch chiến lược năm năm giai đoạn 2008–2012 mang tên “Đường tới An toàn” trong đó xác định an toàn và vệ sinh lao động là một trong bốn “công việc cơ bản” định hướng ưu tiên của WSIB trong giai đoạn này.

Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]

“Nguồn lực” luôn được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách được phân bổ cho cơ quan thanh tra lao động. Đây được xem là “yếu tố đầu vào” của các hoạt động được cơ quan thanh tra lao động triển khai để cải thiện tình hình ATVSLĐ.

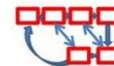
Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Chiến lược “Doanh nghiệp Nguy cơ Cao” (giai đoạn 2004–2008) của Bộ Lao động tăng gấp đôi số lượng thanh tra viên lao động (từ 200 lên 400 người, mỗi năm phát sinh thêm 25 triệu đô-la chi phí) để triển khai các hoạt động thực thi pháp luật đối với các chủ sử dụng lao động có thành tích kém nhất tại Ontario.

Tổng ngân sách của cơ quan thanh tra lao động là khoảng 50 triệu đô-la Ca-na-đa và 89,65 triệu đô-la Ca-na-đa dành cho Chương trình An toàn và Vệ sinh Lao động của Bộ Lao động³¹.

OHSCO đóng vai trò lãnh đạo và hướng dẫn trong hệ thống phòng tránh tai nạn của Ontario để hoàn thành tầm nhìn, sứ mệnh và mục đích chiến lược mà cơ quan này đã đề ra. Khoản chi hàng năm dành cho các dịch vụ thanh tra, đào tạo người lao động và

³¹ http://www.labour.gov.on.ca/english/about/pubs/rbp/2008/rbp_7.php
Trang 71 trên 130



tham vấn tại nơi làm việc trong hệ thống phòng tránh tai nạn của Ontario là 245 triệu đô-la năm 2008. OHSCO giám sát công tác soạn thảo báo cáo hoạt động thường niên trên Hệ thống Phòng tránh tai nạn và đã soạn thảo bảy báo cáo trong giai đoạn 2003–2008.

Bước IV: Triển khai hoạt động

Cơ quan thanh tra lao động cần xây dựng các chiến lược đồng bộ với các mục tiêu chung về ATVSLĐ của chính phủ. Sau đó cơ quan thanh tra lao động triển khai các chiến lược của mình thông qua các hoạt động hoặc chiến lược hoạt động để góp phần vào hoàn thành các mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Năm 2004, Bộ Lao động chủ trì công tác thiết kế và triển khai sáng kiến “doanh nghiệp nguy cơ cao”. “Theo chương trình này, 10% doanh nghiệp có thành tích thấp nhất trong số những doanh nghiệp tại Ontario (30.000 doanh nghiệp) được lựa chọn hàng năm để tiến hành tăng cường thanh tra lao động (tối đa bốn cuộc thanh tra mỗi năm) hoặc để áp dụng các dịch vụ từ các hiệp hội về an toàn và vệ sinh lao động. Các cơ sở này chiếm 40% số vụ tai nạn phải nghỉ điều trị và chi phí khiến kiện.

Trong số 30.000 cơ sở lao động thuộc sáng kiến này, cơ quan Thanh tra của Bộ Lao động tập trung vào 6.000 doanh nghiệp và các hiệp hội về an toàn tại nơi làm việc làm việc với 24.000 doanh nghiệp

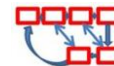
Bên cạnh đó, Bộ Lao động cũng triển khai các hoạt động sau:

- như nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc ngăn ngừa các chấn thương liên quan đến éc-gô-nô-mi như đau lưng, căng cơ và viêm gân, những chấn thương chiếm tới 42% tất cả những ca chấn thương phải nghỉ điều trị tại Ontario
- duy trì trọng tâm hoạt động vào nhóm người lao động mới vào nghề và lao động trẻ nhằm giảm tính dễ bị tổn thương của nhóm này đối với tai nạn tại nơi làm việc.
- hướng nguồn lực bổ sung vào lĩnh vực chăm sóc sức khỏe nhằm nâng cao công tác an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc trên cơ sở những phát hiện của Ủy ban Campbell về SARS.
- phối hợp chặt chẽ với WSIB và các đối tác chăm sóc sức khỏe khác trong dài hạn để tìm kiếm phương pháp giảm thiểu tất cả các hình thức tai nạn xảy ra tại nơi làm việc.

Trên cơ sở thành công của sáng kiến Doanh nghiệp Nguy cơ Cao (được tóm tắt trong những kết quả cụ thể trình bày dưới đây) và trên cơ sở hoạt động học tập diễn ra trong giai đoạn này, năm 2008 Bộ Lao động phát động chiến lược sửa đổi về tuân thủ pháp luật mang tên An toàn trong Lao động tại Ontario theo đó hoạt động thanh tra sẽ được thực hiện trên cơ sở các khoản đòi bồi thường và chi phí cho lao động bị chấn thương phải nghỉ điều trị, lý lịch tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động và mức độ nguy hại của ngành cũng như các yếu tố đặc thù khác của doanh nghiệp. Hoạt động lập kế hoạch hàng năm cho công tác chọn lựa doanh nghiệp tham gia vào hoạt động thực thi pháp luật của Bộ Lao động, WSIB hoặc các hiệp hội an toàn và vệ sinh do Bộ Lao động điều phối để đảm bảo nguy cơ trùng lặp được hạn chế ở mức thấp nhất và đảm bảo lồng ghép hiệu biết của các cán bộ khu vực vào giai đoạn cuối cùng của công tác lựa chọn đối tượng sử dụng lao động tham gia vào hoạt động này.

Với vai trò là một đối tác trong hệ thống phòng tránh tai nạn, chiến lược Đường tới An toàn của WSIB đặt trọng tâm vào vấn đề an toàn và vệ sinh lao động thông qua:

- xây dựng tập quán an toàn trên cả nước;
- điều phối hiệu quả hơn nữa các hoạt động của các đối tác trong hệ thống phòng tránh tai nạn để đạt được các kết quả cụ thể tốt hơn;
- dần hình thành tư duy thực chứng, có trọng tâm và đo lường kết quả cụ thể trong hệ thống phòng tránh tai nạn;
- phát triển khả năng của các đối tác phòng tránh tai nạn, xây dựng công cụ quản lý thông tin và công nghệ truyền thông.



Bước V: Đo lường kết quả chung

Những sản phẩm/dịch vụ trực tiếp hoặc những hoạt động do cơ quan thanh tra lao động cung cấp hoặc triển khai được gọi là “kết quả chung”. Ví dụ, số lần thanh tra mục tiêu được cơ quan thanh tra lao động triển khai hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra lao động xây dựng những hoạt động cụ thể trong chiến lược ATVSLĐ tổng thể của mình nhằm đạt được những mục tiêu chung và chỉ tiêu đề ra tại Bước II.

Kết quả chung (hoạt động do cơ quan thanh tra lao động thực hiện) và nguồn lực để triển khai những hoạt động này giúp cơ quan thanh tra lao động tính toán mức độ hiệu năng của mình.

Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

Trên cơ sở sáng kiến nêu trên cùng với việc tăng cường thêm nhân sự cho cơ quan thanh tra lao động, kết quả chung³² của giai đoạn 2004 và 2008 như sau:

- Số lần thăm thực tế doanh nghiệp của thanh tra viên tăng từ 52.673 (2004/05) lên 101.275 (2007/08).
- Số đợt thanh tra tăng từ 34.530 (2004/05) lên 66.230 (2007/08).
- Số vụ điều tra tăng từ 16.202 (2004/05) lên 25.430 (2007/08).
- Số vụ khởi tố tăng từ 618 vụ với 7 triệu đô-la Ca-na-đa tiền phạt lên 1.191 vụ với 12 triệu đô-la Ca-na-đa tiền phạt

Năm 2008, Bộ Lao động đã ban hành 2,6 lệnh về việc không tuân thủ pháp luật trên 100 lao động thuộc diện quản lý của Đạo luật An toàn và Vệ sinh Lao động, tăng 64% so với tỷ lệ 1,6 lệnh/100 lao động năm 2004. Tỷ lệ phán quyết có tội trên 100.000 lao động thuộc diện quản lý của OHSAA tăng từ 6,1 năm 2004 lên 22,1 năm 2008. Việc gia tăng hoạt động thanh tra và thực thi pháp luật cho thấy kết quả cụ thể của việc bổ sung nguồn lực cho Cơ quan An toàn và Vệ sinh Lao động của Bộ Lao động với việc tuyển dụng thêm 200 thanh tra viên năm 2005.

Hoạt động chuyển giao kiến thức và kỹ năng

Trong năm 2008, thời lượng các khóa đào tạo/dịch vụ giáo dục mà các cơ quan thành viên của OHSAA đã cung cấp tương đương với khoảng 274.000³³ học viên-ngày thông qua hoạt động đào tạo trên lớp và thực địa, tự đào tạo có xác nhận, các khóa nâng cao nhận thức và hội nghị. Con số này tương đương với thời lượng đào tạo 4,1 học viên-ngày trên mỗi 100 người lao động của Ontario. Bên cạnh đó, lượng tài liệu tập huấn tương đương 327.000 học viên – bài học đã được phân phối tới các đơn vị và 13,4 triệu trang công thông tin điện tử có nội dung về phòng tránh tai nạn đã được truy cập.

Hoạt động chuyển giao kiến thức còn được thực hiện thông qua 183.000 giờ tư vấn và tham vấn. Con số này tương đương với 2,8 giờ/100 lao động của Ontario. Khoảng 21% hoạt động này hướng vào những doanh nghiệp thuộc sáng kiến Cơ hội Cuối cùng.

Trong giai đoạn 2006–08, tổng cộng có 70.941 người đã vượt qua bài kiểm tra chứng nhận Phần Một với tỷ lệ 1,1 người vượt qua bài kiểm tra này trên 100 lao động trong năm 2008.

Các số liệu thống kê bổ sung về công tác thực thi pháp luật được công bố trực tuyến.³⁴

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đo lường kết quả cụ thể là đo lường hiệu quả của chương trình. Đo lường kết quả cụ thể chính là tìm ra câu trả lời cho câu hỏi “cơ quan thanh tra lao động có hiệu quả trong việc hoàn thành các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu đã đề ra ở Giai đoạn II hay không?”.

Những kết quả cụ thể này thường được đo lường theo “tỷ lệ” như “tỷ lệ giảm số ca chấn

³² Báo cáo Đo lường Hiệu quả hoạt động 2008, Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động Ontario (OHSAA), ngày 19 tháng 3 năm 2010

³³ Bảng số học viên nhân với số ngày tổ chức khóa học (Người dịch).

³⁴ <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/enforcement/index.php>
Trang 73 trên 130



thương hoặc nghỉ việc/một nhóm lao động” so với những chỉ tiêu đã đề ra tại Bước II (trên đây).

Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO)

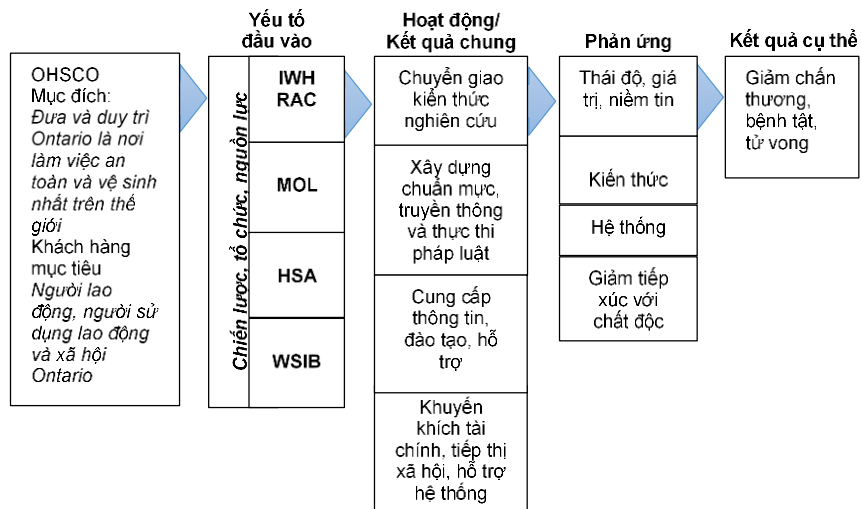
Giám sát hiệu quả của các dịch vụ phòng tránh

Bắt đầu với báo cáo năm 2003, Hội đồng An toàn và Vệ sinh Lao động của Ontario (OSHCO) đã công bố báo cáo thường niên về các nguồn lực, hoạt động và kết quả cụ thể của hệ thống phòng tránh tai nạn tại Ontario (bao gồm những cơ quan và hoạt động bằng nguồn tài chính từ phí bảo hiểm do WSIB thu từ người sử dụng lao động). Đây là những báo cáo ghi lại hoạt động thanh tra và thực thi pháp luật của Bộ Lao động và trình bày hoạt động của các hiệp hội vệ sinh và an toàn nói chung.

Để phục vụ công tác báo cáo kết quả cụ thể của hệ thống an toàn và vệ sinh lao động tại Ontario, khung đo lường hiệu quả hoạt động đã được xây dựng theo quy trình sau đây:

- tổng kết những tài liệu hiện có về các khung đo lường hiệu quả hoạt động có liên quan đến nhiệm vụ của OSHCO;
- xây dựng mô hình lo-gic của chương trình;
- đồng thuận trong việc xác định các chỉ số phù hợp cho những khái niệm quan trọng trong mô hình lo-gic của chương trình bao gồm khảo sát ưu tiên của các thành viên OSHCO về khái niệm hiệu quả hoạt động;
- quyết định cuối cùng về việc lựa chọn các khái niệm hiệu quả hoạt động.

Khung đo lường hiệu quả hoạt động này được thể hiện qua Hình 1. Theo mô hình, các đối tượng được đo lường gồm các yếu tố đầu vào, hoạt động, phản ứng và kết quả cụ thể. Bảng 2 trình bày 21 khái niệm đo lường hiệu quả hoạt động ban đầu và in đậm 10 khái niệm được chọn lựa để đưa vào báo cáo về Đo lường Hiệu quả hoạt động của Hệ thống.



Hình 1

Mục đích của báo cáo Đo lường Hiệu quả Hệ thống:

- đóng vai trò công cụ giám sát hiệu quả hoạt động “cấp cao”;
- tổng hợp số liệu thu thập từ các nguồn khác nhau;
- hỗ trợ hình thành quan điểm chung về hệ thống giữa các thành viên của OSHCO;
- hỗ trợ xây dựng và lập kế hoạch cho chiến lược của OSHCO;
- đề xuất điểm chưa hoàn thiện trong công tác thu thập số liệu hiện nay; và
- đề xuất khiếm khuyết kiến thức hiện nay về Hệ thống Phòng tránh tai nạn thông qua việc nhấn mạnh các xu hướng hoặc thể hiện các quan hệ chưa rõ ràng.

Các kết quả cụ thể đã đạt được

- Tần suất số vụ đòi bồi thường do phải nghỉ điều trị trong 100 lao động tại Ontario đã giảm từ 2,6 năm 2000 xuống còn 1,7 năm 2008, mức giảm tương ứng khoảng 5% một năm trong giai đoạn này. Trong giai đoạn 2000–2007, tỷ lệ nghỉ việc ít nhất 7 ngày do nguyên nhân liên quan đến việc lạm trên cơ sở kết quả khảo sát ý kiến



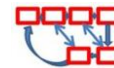
của người lao động đã giảm khoảng 0,8% mỗi năm. Số vụ đòi bồi thường trong năm 2008 (78.256) đã giảm 3,5% so với năm 2007 (80.863).

- Trong giai đoạn 2000–08, các yêu cầu bồi thường do nghỉ điều trị đối với bệnh rối loạn cơ xương bình quân giảm ở tốc độ chậm hơn so với các bệnh và chấn thương khác (4,6% so với 5,2% mỗi năm). Tuy nhiên, trong giai đoạn 2007–08, các yêu cầu bồi thường đối với bệnh này đã giảm ở tốc độ cao hơn so với tất cả các bệnh và chấn thương khác. Do đó, về tổng thể, các yêu cầu đòi bồi thường đối với bệnh này đã giảm nhẹ từ 43,7% xuống còn 43,3%.
- Số vụ tử vong trên 100.000 lao động đã giảm 5,8% mỗi năm trong giai đoạn 2000–08.
- Từ giai đoạn 2003–08, số yêu cầu bồi thường của lao động từ 15-19 tuổi đã giảm mạnh hơn so với nhóm lao động từ 25-44 tuổi (10,4% so với 7,6% mỗi năm).

Mô hình lô-gic	Khái niệm đo lường hiệu quả hoạt động*	Tỷ lệ người được hỏi xem khái niệm này là “rất quan trọng”	Điểm trung bình trên thang điểm mức độ quan trọng†
Yếu tố đầu vào	Tài chính	50	3,2
	Luật pháp và quy định	30	3,2
	Hệ thống thông tin mở	10	2,8
	Chất lượng nhân lực	0	2,2
Hoạt động/Kết quả chung	Số lượng và chất lượng thực thi pháp luật	50	3,2
	Đồng bộ hệ thống	50	3,2
	Số lượng và chất lượng chuyển giao kiến thức/kỹ năng	40	3,1
	Phát triển sản phẩm/chương trình	30	3,1
	Hiệu năng của hệ thống	20	2,9
	Số lượng và chất lượng nghiên cứu	20	2,9
	Chất lượng tiêu chuẩn/hướng dẫn hệ thống	20	2,8
	Hoạt động tiếp thị xã hội và phạm vi tác động	20	2,7
Hiệu quả/tiếp cận khuyến khích tài chính	0	2,3	
Phản ứng	Giá trị, niềm tin và thái độ của các bên tại nơi làm việc đối với ATVSLĐ	40	3,3
	Tiếp xúc với các mối nguy hại	20	3,2
	Kiến thức và kỹ năng của các bên tại nơi làm việc	20	3,0
	Sự hài lòng đối với hệ thống phòng tránh của các bên tại nơi làm việc	44	2,8
	Hệ thống quản lý an toàn và vệ sinh lao động	20	2,8
Kết quả cụ thể	Tai nạn, bệnh tật, khuyết tật và tử vong lao động	90	3,8
	Chi phí (bệnh tật, chấn thương và tử vong)	40	2,9
	An toàn khi quay lại làm việc	40	2,8
* Khái niệm in đậm được giữ lại trong khung đánh giá hiệu quả cuối cùng			
† Điểm 1 (không quan trọng), 2 (tương đối quan trọng), 3 (quan trọng) và 4 (rất quan trọng)			

Kể từ khi khởi động chiến lược thực thi pháp luật có trọng điểm vào giai đoạn 2004-05, Bộ đã đạt được một số thành quả sau:³⁵

- phòng tránh được khoảng 54.000 vụ tai nạn phải nghỉ điều trị;
- tỷ lệ tai nạn phải nghỉ điều trị đã giảm còn 1,8/100 lao động từ mức 2,2 giai đoạn 2004–05;
- tiết kiệm 1,053 tỷ đô-la chi phí cho WSIB.



Đan Mạch: Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

Bối cảnh

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA) hoạt động dưới sự bảo trợ của Bộ Việc làm Đan Mạch và chịu trách nhiệm trên nguyên tắc đơn giản nhưng có tính bền vững là chủ thể tạo ra rủi ro là đối tượng phù hợp nhất để quản lý rủi ro. WEA giúp bảo đảm môi trường làm việc an toàn, vệ sinh và luôn được cải thiện thông qua giám sát một cách hiệu quả và trên cơ sở các quy định và thông tin phù hợp.

WEA có nhiệm vụ thực thi Đạo luật Môi trường Lao động, đạo luật được thông qua năm 1999. Nội dung sửa đổi gần đây nhất đối với Đạo luật này [2004] quy định:

- rà soát³⁶ môi trường lao động của tất cả các doanh nghiệp Đan Mạch định kỳ 7 năm;
- doanh nghiệp có nghĩa vụ thuê dịch vụ tư vấn; và
- áp dụng “cơ chế mặt cườì” để thể hiện hiện trạng môi trường làm việc của doanh nghiệp.

Trong một số lĩnh vực, công tác thực thi pháp luật và quản lý được giao cho các cơ quan chức năng khác gồm:

- Cơ quan Năng lượng Đan Mạch chịu trách nhiệm giám sát các công trình ngoài khơi.
- Cơ quan Hàng hải Đan Mạch chịu trách nhiệm giám sát hoạt động vận tải đường thủy.
- Cục Hàng không Dân dụng Đan Mạch chịu trách nhiệm giám sát lĩnh vực hàng không.

Nếu phát hiện hành vi vi phạm các quy định về an toàn và vệ sinh lao động, WEA có quyền áp dụng các biện pháp xử phạt.

WEA tham gia soạn thảo các Lệnh và hướng dẫn của cơ quan hành pháp cùng với các đối tác của thị trường lao động. Đây là những quy định mang tính ràng buộc đối với công dân và bất kỳ hành vi vi phạm nào đối với các quy định này cũng sẽ bị xử lý theo pháp luật. Ngoài ra WEA hướng dẫn cách hiểu các quy định trong pháp luật về môi trường lao động của Đan Mạch. Tuy nhiên, hướng dẫn của WEA không mang tính ràng buộc đối với công dân; căn cứ của những hướng dẫn này là các văn bản luật (Đạo luật và Lệnh) có tính ràng buộc. Trong trường hợp doanh nghiệp đã tuân thủ các hướng dẫn của WEA, cơ quan này sẽ không tiến hành thêm bất kỳ hành động nào.

WEA tham gia điều phối hoạt động hợp tác với Cơ quan An toàn và Vệ sinh Lao động Châu Âu.

Tại Đan Mạch, số doanh nghiệp có sử dụng lao động là 160.000 doanh nghiệp và khoảng 200.000 doanh nghiệp tự kinh doanh. Tổng số lao động trong các doanh nghiệp vào khoảng 2.850.000 người.

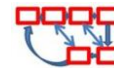
Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Khung đo lường hiệu quả hoạt động giúp cơ quan thanh tra lao động có phương pháp tiếp cận để cân nhắc những kết quả cụ thể cần đạt được.

Bước I của khung đo lường là phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Cơ quan thanh tra lao động cần giải quyết vấn đề gì?

³⁶ Quy định rà soát thực địa tại doanh nghiệp dự kiến sẽ được dỡ bỏ vào tháng 1/2012 do đã đạt được những thỏa thuận ban đầu vào tháng 3/2011 và thỏa thuận này sẽ sớm được bổ sung vào Đạo luật Môi trường Lao động



Khía cạnh nào cần thay đổi để nâng cao công tác ATVSLĐ?

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

Trong giai đoạn 10 năm từ 1995 đến 2005, các ưu tiên quốc gia tập trung vào bảy lĩnh vực về môi trường lao động gồm: tai nạn chết người và tai nạn nghiêm trọng khác, hóa chất gây ung thư và hủy hoại CNS, thanh thiếu niên và trẻ em, công việc nặng nhọc và công việc nhàm chán và lặp lại, tiếng ồn gây suy giảm thính lực, các yếu tố tâm lý xã hội và môi trường trong nhà.³⁷

Đến giai đoạn 2002-2005 các ưu tiên này tiếp tục được chú trọng hơn nữa với trọng tâm đặc biệt là bốn lĩnh vực sau: các yếu tố tâm lý xã hội, công việc nặng nhọc và đơn điệu.

Từ năm 2006 đến 2011, ưu tiên quốc gia tập trung vào bốn lĩnh vực về môi trường làm việc: tai nạn nghề nghiệp, môi trường lao động tâm lý, tiếng ồn và rối loạn cơ xương.

Công tác đánh giá tổng thể hiện trạng ATVSLĐ của Đan Mạch được thực hiện trên cơ sở giám sát bảy lĩnh vực thuộc chương trình hành động mang tên “Môi trường lao động sạch sẽ 2005”. Đến thời điểm năm 2010, những lĩnh vực này bao gồm:

- tai nạn dẫn đến tử vong và tai nạn nghiêm trọng;
- công việc tiếp xúc với các chất gây ung thư;
- chấn thương xảy ra đối với trẻ em và người chưa thành niên;
- chấn thương do mang vác nặng và bệnh phát sinh từ công việc nhàm chán, lặp lại;
- chấn thương do các yếu tố nguy cơ về tâm lý xã hội;
- bệnh tật và vấn đề phát sinh từ môi trường trong nhà;
- suy giảm thính lực.

Năm 2008,³⁸ theo ước tính tại Đan Mạch khoảng một phần ba số trường hợp nghỉ việc do bị bệnh là do gặp phải những vấn đề liên quan đến môi trường lao động.

Hàng năm có khoảng 40.000 vụ tai nạn lao động và 12.5000 vấn đề sức khỏe liên quan đến công việc đã được báo cáo lên WEA. Cần lưu ý rằng các sự cố dẫn đến mất một ngày lao động phải được thông báo đầy đủ. Đây là yếu tố phân nào lý giải được trọng tâm được đặt vào việc giải quyết các vấn đề tâm lý xã hội và cơ xương vì đây là những yếu tố có tỷ lệ tương đối cao dẫn đến tình trạng nghỉ làm do bị bệnh.

Bước II: Đề ra (những) mục tiêu chung

Để có thể thiết lập được quy trình đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động, một trong những công việc có vai trò quan trọng là xác định rõ ràng mục tiêu chung/mục tiêu cụ thể về ATVSLĐ của chính phủ và gắn liền những mục tiêu này với sứ mệnh của cơ quan thanh tra lao động.

Mục tiêu chung về ATVSLĐ của các chính phủ thường được nêu trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ đó.

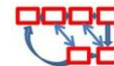
Cơ quan thanh tra lao động cần đồng bộ các chiến lược của mình với chiến lược của chính phủ. Thông qua việc triển khai các chiến lược của mình, cơ quan thanh tra lao động sẽ góp phần vào việc đạt được những mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

Các ưu tiên và chỉ tiêu do chính phủ đề ra trên cơ sở kiến nghị của Hội đồng Môi trường Lao động và ý kiến đóng góp từ các đơn vị hữu quan. Trong giai đoạn 2006–2010, báo cáo Môi trường Lao động Tương lai là nền tảng cho những quyết định tập trung vào các vấn đề về môi trường lao động. Báo cáo do Cơ quan Môi trường Lao động, Viện Sức

³⁷ <http://www.at.dk/sw12419.asp>

³⁸ Đánh giá SLIC năm 2008: <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/12-engelsk/slic/slic-report-evaluation-denmark-2008%20pdf.ashx>



khỏe Nghề nghiệp Quốc gia và Ban Tai nạn Lao động Quốc gia soạn thảo. Tháng 3 năm 2011, WEA xây dựng Chiến lược về môi trường lao động với tầm nhìn đến năm 2020.³⁹

Tầm nhìn của chính phủ Đan Mạch:

“Đan Mạch năm 2020 – Tri thức > tăng trưởng > thịnh vượng > phúc lợi” bao gồm 10 mục tiêu chung tổng thể đến năm 2020 trên tất cả các lĩnh vực của xã hội Đan Mạch và giúp định hướng cho hoạt động của tất cả các bộ của chính phủ Đan Mạch.

Sứ mệnh của WEA

Góp phần tạo dựng môi trường lao động an toàn, vệ sinh và có động lực thông qua công tác thanh tra một cách hiệu quả, các quy định và thông tin có trọng tâm.

Mục tiêu chung của cơ quan thanh tra lao động thuộc WEA

- tập trung vào những vấn đề quan trọng nhất liên quan đến môi trường lao động; và
- tập trung xử lý các doanh nghiệp có môi trường lao động bất thường.

Thiết lập cơ sở so sánh và thời hạn đối với những mục tiêu chung ở Bước II.

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể được đo lường khi có cơ sở để so sánh. Do đó, cơ quan thanh tra lao động cần xác định được cơ sở so sánh để đo lường tiến bộ đạt được.

Bên cạnh đó, để có thể so sánh, cơ quan thanh tra lao động có thể xác định các chuẩn mực của các cơ quan bên ngoài để so sánh hoạt động của cơ quan mình và tiến bộ đã đạt được, ví dụ như sử dụng thành quả mà các chương trình thanh tra lao động tương tự của các cơ quan cơ quan thanh tra lao động hàng đầu trong ngành.

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

Những mục tiêu chung mang tính định lượng về sự phát triển của WEA được quyết định ở cấp độ chính trị.

Tháng 3 năm 2011, WEA xây dựng Chiến lược về môi trường lao động với tầm nhìn đến năm 2020 (tháng 3/2011) hỗ trợ tầm nhìn mà chính phủ đã đề ra trong “Đan Mạch năm 2020”.

Trong chiến lược này, WEA đề ra ba mục tiêu chung chính (lấy năm 2011 làm cơ sở so sánh và thời hạn đến năm 2020):

1. giảm 25% số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng;
2. giảm 20% tỷ lệ lao động phải chịu áp lực tâm lý xã hội vượt ngưỡng;
3. giảm 20% tỷ lệ lao động phải chịu tình trạng căn cơ xương thái quá.

Các hoạt động của WEA góp phần vào thực hiện các mục tiêu chung tổng thể nhưng trách nhiệm thực hiện các hoạt động này được chia sẻ với các doanh nghiệp và các đối tác xã hội...

Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]

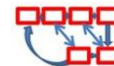
“Nguồn lực” luôn được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách được phân bổ cho cơ quan thanh tra lao động. Đây được xem là “yếu tố đầu vào” của các hoạt động được cơ quan thanh tra lao động triển khai để cải thiện tình hình ATVSLĐ.

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch có khoảng 750 nhân viên.

Bước IV: Triển khai hoạt động

Cơ quan thanh tra lao động cần xây dựng các chiến lược đồng bộ với các mục tiêu chung về ATVSLĐ của chính phủ. Sau đó cơ quan thanh tra lao động triển khai các

³⁹ <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/12-engelsk/rapporter/2020%20engelskpdf.ashx>
Trang 78 trên 130



chiến lược của mình thông qua các hoạt động hoặc chiến lược hoạt động để góp phần vào hoàn thành các mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

Những chiến lược then chốt của WEA⁴⁰

Chiến lược về môi trường lao động với tầm nhìn đến năm 2020 cùng các hoạt động của Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA) tập trung vào việc tạo ra tác động tối đa.

Bản thân chiến lược và các mục tiêu chung của chiến lược giữ vai trò định hướng cho WEA trong việc:

- lựa chọn hoạt động cụ thể cần đánh giá;
- những vấn đề chính cần điều tra;
- phương pháp và thời điểm sử dụng các kết quả vào quy trình quyết định của WEA?

Chiến lược phân biệt rõ ràng giữa hoạt động đánh giá với mục đích ghi nhận lại việc đạt được mục tiêu chung và hoạt động đánh giá với mục đích học tập, tức hoạt động đánh giá đi sâu vào tìm hiểu mối quan hệ nhân quả trong lao động đối với một hoạt động cụ thể. Hoạt động đánh giá thứ nhất chủ yếu mang tính định lượng trong khi hoạt động còn lại thường sử dụng các phương pháp định tính để xác định cơ chế nào đang hoạt động bình thường.

Quan điểm chung hiện nay là tác động mà các hoạt động của WEA tạo ra không thể được đo lường đơn thuần bằng cách đo lường tổng thể những phát triển trong công tác ATVSLĐ.

Những tác động này chịu ảnh hưởng của nhiều xu hướng phát triển như lối sống của người dân, xu hướng kỹ thuật/xã hội, xu hướng kinh tế...

Số liệu thống kê tổng hợp về các vụ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp không đo lường được những tác động trực tiếp mà hoạt động của WEA tạo ra vì nguyên nhân của các bệnh nghề nghiệp thường bắt nguồn từ một thời điểm trước đó trong quá khứ.

Một công cụ cơ bản để đánh giá hoặc đo lường hiệu quả hoạt động của WEA là thang tác động.

Thang tác động

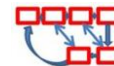
- Bậc 7: Chỉ số sức khỏe được cải thiện như giảm tỷ lệ nghỉ ốm
- Bậc 6: Giảm tỷ lệ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp
- Bậc 5: Giảm nguy cơ, bao gồm nguy cơ tai nạn
- Bậc 4: Công nghệ lao động sản xuất được nâng cao (an toàn hơn) và quy trình làm việc an toàn hơn
- Bậc 3: Nâng cao công tác quản lý ATVSLĐ trong doanh nghiệp
- Bậc 2: Thay đổi thái độ tại nơi làm việc
- Bậc 1: Nâng cao hiểu biết tại nơi làm việc

Thang tác động được xây dựng trên cơ sở phân tích những biện pháp đo lường tác động được các quốc gia Bắc Âu sử dụng. Thang tác động bao gồm một số biến số tạo thành hệ thống để xác định cấp độ xác định mục tiêu chung và đo lường mức độ tác động.

Thang tác động cho thấy các mục tiêu chung liên quan đến tác động về an toàn và vệ sinh đối với các doanh nghiệp có thể được xác định ở nhiều cấp, từ nâng cao kiến thức cho nhóm mục tiêu và cải thiện hành vi của nhóm này cho đến nâng cao hơn nữa sức khỏe của người lao động.

Các công cụ mà WEA có thể sử dụng chỉ có thể trực tiếp tạo ra tác động từ bậc 1 đến bậc 5 ngay cả khi mục tiêu chung dài hạn là tác động lên tỷ lệ số vụ tai nạn và sức khỏe của người lao động.

⁴⁰ Chương trình Hành động vì Môi trường Lao động Sạch sẽ năm 2005
Trang 79 trên 130



Do đó, những tác động trực tiếp từ hoạt động can thiệp của WEA đối với vấn đề môi trường lao động chủ yếu được đo lường từ bậc 1 đến 5 trong khi đó những tác động khác phụ thuộc vào phản hồi từ phía doanh nghiệp như doanh nghiệp có áp dụng giải pháp hiệu quả hay không.

Nhìn chung, các mục tiêu chính trị thường được lồng ghép vào bậc 6 và 7 trong khi đó mục tiêu sử dụng công cụ chính xác nhất của WEA – thông báo sửa đổi – thông thường là bậc 3 (như công tác quản lý ATVSLĐ) và bậc 5 (giảm nguy cơ). Tuy nhiên, thang tác động cũng thể hiện rõ chuỗi nguyên nhân của các hành động tại doanh nghiệp có vai trò quan trọng và cần được lưu ý khi triển khai công tác thiết kế trên thực tế.

Có thể đơn giản hóa vấn đề đo lường bằng cách đo lường những tác động trực tiếp lên những bậc thang tương ứng với hoạt động cụ thể của WEA và những công cụ có thể sử dụng trong khi tiến hành hoạt động thanh tra (bậc từ 1 đến 5). Phương án này có thể phù hợp nếu mục đích của hoạt động đánh giá chỉ nhằm đánh giá xem công cụ nào phù hợp nhất.

WEA mong muốn chứng minh rằng cơ quan này đang góp phần vào việc đạt được những mục tiêu chung tổng thể.

Để có thể chứng minh điều này qua việc đo lường hiệu quả hoạt động, công tác đo lường cần chứng minh được rằng nỗ lực và công cụ của WEA trên thực tế là yếu tố khởi đầu trong chuỗi nguyên nhân dẫn tới việc đạt được các mục tiêu chung tổng thể.

Đây là công việc khả thi nếu hiệu quả của các biện pháp can thiệp này được ghi lại trong các tài liệu về an toàn và vệ sinh nói chung như ảnh hưởng tới tỷ lệ tai nạn hoặc sức khỏe người lao động (bậc 6 đến 7). Nếu tồn tại chuỗi nhân quả giữa loại hình nguy cơ được giảm thiểu tại (ví dụ) bậc 5 và tác động hệ quả của việc giảm thiểu đó lên bậc 6 và 7 thì chỉ cần đánh giá xem hoạt động của WEA có giúp giảm thiểu những nguy cơ tại bậc 5 hay không.

Chiến lược hoạt động của WEA:

- Rà soát: đánh giá nhanh môi trường lao động tại doanh nghiệp nhằm xác định có cần áp dụng biện pháp thanh tra tập trung.
- Thanh tra tập trung là hoạt động Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch tập trung nguồn lực vào các doanh nghiệp có điều kiện môi trường lao động nguy hại nhất. Hầu hết các hoạt động thanh tra này đều mang tính chủ động (kiểm tra cơ sở làm việc với mục đích phòng ngừa) và kết hợp với thanh tra/kiểm tra hệ thống.
- Thanh tra chi tiết được triển khai dưới hình thức thanh tra các vấn đề hoặc lĩnh vực có vấn đề bao gồm thanh tra công trường xây dựng, điều tra tai nạn lao động, bệnh tật và tình trạng ốm đau liên quan đến lao động.

WEA đặc biệt chú trọng tới công tác giám sát tiến triển trong bảy lĩnh vực thuộc tầm nhìn:

1. Tai nạn dẫn đến tử vong và tai nạn nghiêm trọng khác do các yếu tố môi trường lao động gây ra.
2. Tiếp xúc với các hóa chất gây ung thư trong quá trình lao động và chấn thương náo do tiếp xúc với các dung môi hữu cơ hoặc kim loại nặng.
3. Chấn thương xảy ra đối với trẻ em và thanh thiếu niên do các yếu tố môi trường lao động gây ra.
4. Chấn thương do nâng vác vật nặng và các bệnh liên quan đến lao động do công việc lặp đi lặp lại.
5. Tổn thương sức khỏe do các yếu tố nguy cơ tâm lý xã hội tại nơi làm việc gây ra.
6. Bệnh tật và các vấn đề nghiêm trọng do môi trường trong nhà tại nơi làm việc gây ra.
7. Suy giảm thính lực do tiếng ồn tại nơi làm việc.

Bước V: Đo lường kết quả chung

Những sản phẩm/dịch vụ trực tiếp hoặc những hoạt động do cơ quan thanh tra lao động cung cấp hoặc triển khai được gọi là “kết quả chung”. Ví dụ, số lần thanh tra mục tiêu được cơ quan thanh tra lao động triển khai hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh



tra lao động xây dựng những hoạt động cụ thể trong chiến lược ATVSLĐ tổng thể của mình nhằm đạt được những mục tiêu chung và chỉ tiêu đề ra tại Bước II.

Kết quả chung (hoạt động do cơ quan thanh tra lao động thực hiện) và nguồn lực để triển khai những hoạt động này giúp cơ quan thanh tra lao động tính toán mức độ hiệu năng của mình.

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

WEA thực hiện 59.000 cuộc thanh tra mỗi năm tại khoảng 40.000 cơ sở làm việc.

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đo lường kết quả cụ thể là đo lường hiệu quả của chương trình. Đo lường kết quả cụ thể chính là tìm ra câu trả lời cho câu hỏi “cơ quan thanh tra lao động có hiệu quả trong việc hoàn thành các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu đã đề ra ở Giai đoạn II hay không?”. Những kết quả cụ thể này thường được đo lường theo “tỷ lệ” như “tỷ lệ giảm số ca chấn thương hoặc nghỉ việc/một nhóm lao động” so với những chỉ tiêu đã đề ra tại Bước II (trên đây).

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch (WEA)

Số chấn thương liên quan đến nơi làm việc được phân bố theo năm trong giai đoạn 2001–2009 và theo loại tai nạn cho thấy mức giảm 18% trong giai đoạn 2001–2009. [Số liệu thu thập từ các phòng cấp cứu tại Glostrup, Frederikssund, Esbjerg, và Randers⁴¹.] Tháng 3 năm 2011, WEA xây dựng Chiến lược về môi trường lao động với tầm nhìn đến năm 2020.⁴² Hiện nay số liệu phục vụ công tác đo lường kết quả cụ thể của chiến lược này đang được xây dựng.

	Năm								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tai nạn nghề nghiệp	12080	11487	10535	11424	11242	10811	10539	10793	8954
Tai nạn nghề nghiệp và giao thông	145	221	234	244	243	317	274	282	261

Thông tin quan trọng về WEA

Ban lãnh đạo của Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch bao gồm một tổng giám đốc và năm giám đốc trung tâm.

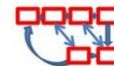
Trụ sở của Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch đặt tại Copenhagen. Ba trong năm trung tâm nêu trên có trụ sở tại Copenhagen gồm: Trung tâm Tư vấn Môi trường Lao động, Trung tâm Nhân lực và Trung tâm Thanh tra Miền Đông.

Công tác thanh tra các doanh nghiệp được thống nhất quản lý bởi ba trung tâm cấp vùng – Trung tâm Thanh tra Miền Đông (Zealand), Trung tâm Thanh tra Miền Nam (Funen và Nam Jutland) và Trung tâm Thanh tra Miền Bắc (Bắc Jutland) – mỗi trung tâm có khoảng 130-160 nhân viên.

Cơ quan Môi trường Lao động Đan Mạch có khoảng 750 nhân viên.

⁴¹ <http://www.si-folkesundhed.dk/Ulykkestabeller/uk/gentyphva.shtml>

⁴² <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/12-engelsk/rapporter/2020%20engelskpdf.ashx>



Lít-va: Thanh tra Lao động Nhà nước thuộc Cộng hòa Lít-va

Bối cảnh

Bộ Lao động và Xã hội phối hợp với Bộ Y tế triển khai các hoạt động nhằm giải quyết các vấn đề về an toàn và vệ sinh lao động tại Lít-va. Hệ thống chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp của Lít-va có ba cấp:

1. các trung tâm y tế nghề nghiệp của ngành;
2. chuyên gia y tế đa khoa chăm sóc sức khỏe người lao động; và
3. Thanh tra Lao động Nhà nước.

Hiện nay tại Lít-va không có viện ATVSLĐ chuyên trách. Trong cơ cấu tổ chức của Viện Vệ sinh có Phòng Y dược Lao động.

Các trung tâm y dược lao động vùng có trụ sở tại ba thành phố lớn của Lít-va gồm: Vilnius, Kaunas và Klaipeda. Hoạt động điều tra về vệ sinh tại nơi làm việc và dự phòng bệnh nghề nghiệp do Phòng Y dược Lao động thuộc Trung tâm Y tế Cộng đồng vùng phụ trách.

Ủy ban An toàn và Vệ sinh Lao động của Lít-va được tổ chức trên nguyên tắc hợp tác ba bên và do đó có sự tham gia của đại diện các tổ chức người lao động (Liên đoàn Công đoàn Lít-va, Công đoàn “Solidarumas” của Lít-va và Liên đoàn Lao động Lít-va), các tổ chức của người sử dụng lao động (Liên đoàn Công nghiệp Lít-va, Liên đoàn Doanh nhân Lít-va và Hiệp hội Xây dựng Lít-va) và đại diện Bộ An sinh Xã hội và Lao động, Bộ Y tế và Thanh tra Lao động Nhà nước.

Chức năng chính của Ủy ban ATVSLĐ là xem xét các vấn đề chính về ATVSLĐ, xây dựng chính sách, thảo luận và xây dựng dự thảo luật về ATVSLĐ. Ủy ban xem xét và phân tích các báo cáo về tình hình an toàn lao động và tình hình tuân thủ pháp luật về lao động do Thanh tra Lao động Nhà nước chuẩn bị và sau đó trình đề xuất lên Bộ An sinh Xã hội và Lao động, Bộ Y tế và tới các cơ quan nhà nước khác, các tổ chức của người sử dụng lao động, công đoàn và doanh nghiệp. Những đề xuất này có thể bao gồm hoạt động xây dựng và triển khai các chương trình cải thiện hiện trạng ATVSLĐ.

Tại Lít-va có 195.700 doanh nghiệp và 1.177.000 lao động chịu sự điều chỉnh của pháp luật về ATVSLĐ (các quy định của pháp luật về vấn đề này không áp dụng cho lao động tự doanh).⁴³

Áp dụng khung đo lường hiệu quả hoạt động

Khung khái niệm trình bày trong sổ tay này trình bày một cách trực quan mối quan hệ giữa các giai đoạn khác nhau của khung đánh giá và qua đó cho thấy rằng các yếu tố đầu vào, các hoạt động và kết quả chung chỉ có ý nghĩa khi xét tới những kết quả cụ thể mà những yếu tố này cần phải tác động.

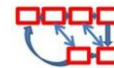
Khung khái niệm giúp cơ quan thanh tra lao động có được phương pháp tiếp cận có hệ thống đối với câu hỏi về hiệu quả sau đây:

Hoạt động của cơ quan thanh tra lao động giúp công tác ATVSLĐ cải thiện ở mức độ nào?

Khung đo lường hiệu quả hoạt động có sáu bước. Từng bước của khung đo lường sẽ được trình bày cụ thể trong những phần dưới đây thông qua nghiên cứu điển hình do Thanh tra Lao động Nhà nước Cộng hòa Lít-va cung cấp.

Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

⁴³ <http://www.vdi.lt/index.php?471412441>



Khung đo lường hiệu quả hoạt động giúp cơ quan thanh tra lao động có phương pháp tiếp cận để cân nhắc những kết quả cụ thể cần đạt được.

Bước I của khung đo lường là phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Cơ quan thanh tra lao động cần giải quyết vấn đề gì?

Khía cạnh nào cần thay đổi để nâng cao công tác ATVSLĐ?

Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

Cộng hòa Lit-va đã tiến hành kiểm tra tình trạng ATVSLĐ vào năm 2005 và qua đó đã phát hiện những vấn đề sau:

Vấn đề 1: Năm 2006 số tai nạn lao động chết người trong 100.000 lao động là 8,4. Tỷ lệ này cao gấp bốn lần so với con số trung bình của các quốc gia thuộc Liên minh châu Âu.

Vấn đề 2: Năm 2007, hoạt động thanh tra được tiến hành tại một phần tám số doanh nghiệp. Trong số những vi phạm về ATVSLĐ đã phát hiện được, vi phạm yêu cầu tổ chức lao động chiếm 65% và vi phạm kỹ thuật chiếm 35%.

Số liệu thanh tra cho thấy trong 33% số doanh nghiệp được thanh tra, công tác đánh giá nguy cơ lao động đã không được triển khai một cách đúng đắn trong khi đó tại 26% số doanh nghiệp được thanh tra, công tác đánh giá nguy cơ lao động đã không được triển khai thực hiện. Tại hầu hết các doanh nghiệp có tối đa 50 lao động (78% tổng số doanh nghiệp), công tác đánh giá nguy cơ đã không được triển khai thực hiện. Đây là nhóm doanh nghiệp chiếm xấp xỉ một phần ba số doanh nghiệp thương mại và nông nghiệp và một phần tư số doanh nghiệp chế tạo và xây dựng.

Vấn đề 3: Thanh niên không được trang bị sẵn sàng để đi làm và đây được cho là yếu tố góp phần làm gia tăng số tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp của nhóm tuổi này.

Vấn đề 4: Người lao động và người dân không nhận thức được các quy định ATVSLĐ vì hệ thống thông tin công cộng về ATVSLĐ chưa được xây dựng.

Bước II: Đề ra (những) mục tiêu chung

Để có thể thiết lập được quy trình đo lường hiệu quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động, một trong những công việc có vai trò quan trọng là xác định rõ ràng mục tiêu chung/mục tiêu cụ thể về ATVSLĐ của chính phủ và gắn liền những mục tiêu này với sứ mệnh của cơ quan thanh tra lao động.

Mục tiêu chung về ATVSLĐ của các chính phủ thường được nêu trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ đó.

Cơ quan thanh tra lao động cần đồng bộ các chiến lược của mình với chiến lược của chính phủ. Thông qua việc triển khai các chiến lược của mình, cơ quan thanh tra lao động sẽ góp phần vào việc đạt được những mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

Tại Lit-va, tầm nhìn và mục tiêu chung về ATVSLĐ có ba cấp độ:

Cấp Chính phủ Cộng hòa Lit-va:

- Mục tiêu chung về ATVSLĐ:
 - Nỗ lực giảm số vụ tai nạn dẫn đến tử vong và tai nạn nghiêm trọng trong lao động.
 - Nâng cao hệ thống ATVSLĐ của pháp luật và trong các tổ chức để đảm bảo chất lượng công việc và duy trì khả năng làm việc của người lao động.



Bộ An sinh Xã hội và Lao động và Bộ Y tế phối hợp triển khai hoạt động hành chính công về ATVSLĐ tại Lit-va.

- ▶ Tầm nhìn:
 - đảm bảo môi trường lao động an toàn và phát triển đối thoại xã hội, hiện đại hóa pháp luật về quan hệ lao động.
- ▶ Mục tiêu chung:
 - triển khai chính sách của nhà nước về các vấn đề ATVSLĐ.

Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va:

- ▶ Mục tiêu chung:
 - nỗ lực bảo vệ tính mạng và sức khỏe cũng như khả năng lao động của người lao động thông qua thực thi các quy định của pháp luật và ngăn chặn vi phạm trong phạm vi chức năng của SLI.

Thiết lập cơ sở so sánh và thời hạn đối với những mục tiêu chung ở Bước II.

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể được đo lường khi có cơ sở để so sánh. Do đó, cơ quan thanh tra lao động cần xác định được cơ sở so sánh để đo lường tiến bộ đạt được.

Bên cạnh đó, để có thể so sánh, cơ quan thanh tra lao động có thể xác định các chuẩn mực của các cơ quan bên ngoài để so sánh hoạt động của cơ quan mình và tiến bộ đã đạt được, ví dụ như sử dụng thành quả mà các chương trình thanh tra lao động tương tự của các cơ quan cơ quan thanh tra lao động hàng đầu trong ngành.

Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

Cơ quan SLI của Cộng hòa Lit-va sử dụng năm 2006 cùng với số vụ tai nạn tử vong và tai nạn nghiêm trọng xảy ra trong năm này làm cơ sở để so sánh.

Sau đó SLI đề ra những mục tiêu chiến lược cụ thể sau đây nhằm thực hiện mục tiêu chung của chính phủ là giảm số vụ tử vong và chấn thương lao động:

- giảm 25% số vụ tai nạn dẫn đến tử vong tại nơi làm việc vào năm 2012 (từ mức 8,4 trong 100.000 lao động của năm 2006 xuống 6,3 vào năm 2012);
- giảm 25% số vụ tai nạn lao động nghiêm trọng vào năm 2012 (từ 17,8 năm 2006 xuống 13,4 trong 100.000 lao động vào năm 2012).

Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]

“Nguồn lực” luôn được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách được phân bổ cho cơ quan thanh tra lao động. Đây được xem là “yếu tố đầu vào” của các hoạt động được cơ quan thanh tra lao động triển khai để cải thiện tình hình ATVSLĐ.

Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

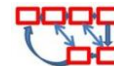
Năm 2010, SLI đã tuyển dụng khoảng 211 nhân viên bao gồm 197 thanh tra viên ATVSLĐ, cán bộ xây dựng chương trình và chính sách và cán bộ hành chính.⁴⁴

Chiến lược ATVSLĐ của Cộng hòa Lit-va được áp dụng cho cả hệ thống ATVSLĐ. Một trong những chiến lược trong số này là thúc đẩy các chủ thể khác trong hệ thống ATVSLĐ tham gia đóng góp. Tuy nhiên, mức độ nguồn lực mà các chủ thể khác đóng góp không được công bố.

Các đối tác tham gia vào việc thực hiện các mục tiêu chung về ATVSLĐ bao gồm:

- ▶ các tổ chức của người lao động:
 - Liên đoàn Công đoàn Lit-va
 - Công đoàn “Solidarumas” Lit-va

⁴⁴ Báo cáo Thường niên của Thanh tra Lao động Nhà nước: 2010



- Liên đoàn Lao động Lit-va
- ▶ Các tổ chức của người sử dụng lao động:
 - Liên đoàn Công nghiệp Lit-va
 - Liên đoàn Doanh nhân Lit-va
 - Hiệp hội Xây dựng Lit-va

Bước IV: Triển khai hoạt động

Cơ quan thanh tra lao động cần xây dựng các chiến lược đồng bộ với các mục tiêu chung về ATVSLĐ của chính phủ. Sau đó cơ quan thanh tra lao động triển khai các chiến lược của mình thông qua các hoạt động hoặc chiến lược hoạt động để góp phần vào hoàn thành các mục tiêu chung về ATVSLĐ mà chính phủ đã đề ra.

Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

Chính phủ Cộng hòa Lit-va đề ra mục tiêu nỗ lực giảm số vụ tai nạn dẫn đến tử vong và tai nạn nghiêm trọng trong lao động.

Hoạt động kiểm soát doanh nghiệp được triển khai theo những ưu tiên đã đề ra và những nguy cơ đã xác định trước có liên quan đến các hoạt động của doanh nghiệp. Các ưu tiên được xác định thông qua việc phân tích kết quả tổng hợp từ hoạt động thanh tra, từ các tình huống và nguyên nhân tai nạn khi làm việc, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

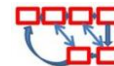
Hệ thống thông tin hỗ trợ theo dõi liên tục điều kiện lao động tại các cơ sở làm việc đã được ứng dụng vào năm 2008 nhằm thu thập, tổng hợp và tổng kết số liệu này tại Thanh tra Lao động Nhà nước. Việc sử dụng hệ thống công nghệ thông tin này đảm bảo việc tổng hợp có hệ thống số liệu thanh tra thông qua hơn 500 thông số, mô tả hiện trạng ATVSLĐ và kiểm soát hoạt động của SLI.

Nhờ vào hệ thống này, SLI xác định được những vấn đề chính gây ra những vụ tai nạn lao động nghiêm trọng và tai nạn lao động chết người và đề xuất những hoạt động sau đây để giải quyết những vấn đề này:

- Vấn đề: Thanh niên không được trang bị sẵn sàng để đi làm và đây được cho là yếu tố góp phần làm gia tăng số tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp của nhóm tuổi này:
 - Hoạt động: lồng ghép công tác đào tạo về nguy cơ nghề nghiệp và phòng tránh nguy cơ ở tất cả các cấp giáo dục và trong tất cả các lĩnh vực nhằm chuẩn bị sẵn sàng cho thanh niên tham gia lao động.
- Vấn đề: Đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV), công tác đánh giá nguy cơ nghề nghiệp được triển khai không đúng đắn hoặc không được triển khai.
 - Hoạt động: giáo dục và tập huấn liên tục cho người sử dụng lao động và người lao động về nhận biết nguy cơ nghề nghiệp tiềm ẩn, tác động tiêu cực tiềm ẩn và tác động dài hạn, đặc biệt tập trung vào những DNNVV.
- Vấn đề: Hệ thống thông tin công cộng về ATVSLĐ chưa được xây dựng.
 - Hoạt động: thiết lập hệ thống thông tin hiệu quả dành cho người sử dụng lao động và người lao động về vấn đề vệ sinh và an toàn lao động.
- Vấn đề: Số tai nạn nghề nghiệp dẫn đến tử vong của Cộng hòa Lit-va cao gấp ba đến bốn lần các quốc gia khác trong Liên minh châu Âu.
 - Hoạt động:
 - đảm bảo thường xuyên phát triển năng lực cho đội ngũ chuyên gia y dược nghề nghiệp;
 - triển khai các dự án tập huấn hướng tới người lao động phải làm những công việc nguy hiểm;
 - phát triển kỹ năng của người sử dụng lao động để tổ chức một cách an toàn các công việc nguy hiểm và kỹ năng của người lao động tham gia lao động một cách an toàn khi thực hiện những công việc nguy hiểm.

Để thực hiện được những hoạt động nêu trên, SLI cũng cần:

- tập trung và sử dụng tối đa nguồn lực vào các hoạt động này trong phạm vi khả năng của mình;



- tham vấn với người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức đại diện;
- triển khai nhiều phương pháp khác nhau để cung cấp hoạt động hỗ trợ tư vấn, phương pháp và công tác tổ chức, đặc biệt chú trọng tới các DNNVV.

Bước V: Đo lường kết quả chung

Những sản phẩm/dịch vụ trực tiếp hoặc những hoạt động do cơ quan thanh tra lao động cung cấp hoặc triển khai được gọi là “kết quả chung”. Ví dụ, số lần thanh tra mục tiêu được cơ quan thanh tra lao động triển khai hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra lao động xây dựng những hoạt động cụ thể trong chiến lược ATVSLĐ tổng thể của mình nhằm đạt được những mục tiêu chung và chỉ tiêu đề ra tại Bước II.

Kết quả chung (hoạt động do cơ quan thanh tra lao động thực hiện) và nguồn lực để triển khai những hoạt động này giúp cơ quan thanh tra lao động tính toán mức độ hiệu năng của mình.

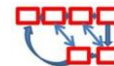
Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

Cùng với việc nỗ lực hoàn thành mục tiêu chung đã đề ra ở phần trước, SLI đã hoàn thành triển khai hai sáng kiến lớn sau:

1. Thành lập hệ thống tham vấn và giáo dục đặc biệt với mục đích tham vấn toàn diện và cung cấp dịch vụ giáo dục cho người sử dụng lao động, người lao động và đại diện của các chủ thể này về các vấn đề ATVSLĐ. Tổng cộng đã có 131 hội thảo hoặc hội nghị tham vấn đã được tổ chức thu hút sự tham gia của hơn 3.000 người, 47 hội thảo được các văn phòng địa phương tổ chức dành cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa và 9 hội thảo tư vấn lưu động do SLI tổ chức.

Các hoạt động tham vấn và cung cấp thông tin được triển khai theo kế hoạch được thiết kế đặc biệt với nội dung gồm những ví dụ chi tiết dưới đây:

- Kỷ niệm Ngày Thế giới vì An toàn và Vệ sinh Lao động, “tuần lễ an toàn và vệ sinh lao động” đã được phát động tại Lit-va. Trong thời gian này, SLI tổ chức các buổi hội thảo và tham vấn miễn phí cho người sử dụng lao động và đại diện hoặc cho giám đốc các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tất cả các địa phương và vùng miền trên cả nước.
- Vào mỗi ngày của Ngày hội Đoàn kết Mùa Xuân và Mùa Đông của SLI, hoạt động tham vấn được triển khai song song tại 60 địa phương (80% vùng miền) cách xa các thành phố lớn trên cả nước.
- SLI đã đạt được thỏa thuận với Mạng lưới Doanh nghiệp Châu Âu tại Lit-va (do Phòng Thương mại, Công nghiệp và Nghề truyền thống của Lit-va thành lập) về việc tổ chức các hoạt động chung nhằm phổ biến và nâng cao nhận thức về các vấn đề về vệ sinh và an toàn lao động cho các thành viên trong mạng lưới. Năm 2010, 15 cuộc hội thảo đã được phối hợp với Mạng lưới Doanh nghiệp Châu Âu tại Lit-va tổ chức.
- Các tin bài phát thanh công khai số điện thoại đường dây nóng của SLI được phát đi 100 lần và thông báo dài hạn về nguy cơ tuyển dụng trái phép và về đường dây nóng của SLI được công bố rộng rãi khoảng 95 lần trên các ấn phẩm quốc gia và khu vực trong hai chu kỳ thông tin được tổ chức nhằm ngăn ngừa hành vi tuyển dụng trái phép (vào tháng 6 và tháng 7-8). Trước vấn đề cấp bách về kinh tế phi chính thức, hai thông cáo báo chí về vấn đề này đã được đưa ra cùng với việc tổ chức hai chương trình phát thanh.
- Lãnh đạo SLI trao đổi trực tiếp với cán bộ quản lý của các doanh nghiệp thông qua thư điện tử trong đó SLI chú trọng vào những vấn đề phức tạp nhất là tình trạng chưa an toàn của doanh nghiệp, đề xuất cách giải quyết những vấn đề này và thúc đẩy triển khai những hành động phù hợp. SLI tiếp nhận và xem xét ý kiến phản hồi của doanh nghiệp và bất kỳ yêu cầu nào do cán bộ quản lý doanh nghiệp đưa ra. Sau đó SLI tổ chức các hội thảo tham vấn đặc biệt tương ứng với quy mô, bản chất của hoạt động, nguy cơ và vấn đề của doanh nghiệp trong khu vực liên quan. Năm 2010, Giám đốc (và/hoặc Phó Giám đốc) SLI đã tiến hành trao đổi 9 thư điện tử như nêu trên.



Theo số liệu mới nhất, mỗi cán bộ quản lý nguồn nhân lực tại quốc gia này đều được SLI tư vấn để giải quyết các vấn đề ATVSLĐ. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng chủ động mời thanh tra viên lao động tham gia các buổi hội thảo để đào tạo người lao động về ATVSLĐ hoặc để tham vấn.

2. SLI đã có các hoạt động thúc đẩy các nguyên tắc và phương pháp của hệ thống quản lý ATVSLĐ và trình bày phương pháp ưu tiên những nguy cơ tại nơi làm việc đã được pháp luật quy định.

Để hoàn thành triển khai những sáng kiến này, năm 2010 SLI đã đo lường các kết quả chung như sau:

- thực hiện 12.000 cuộc thanh tra. Với mục đích giảm gánh nặng thủ tục hành chính cho doanh nghiệp, 15,6% số cuộc thanh tra được phối hợp triển khai với các cơ quan kiểm soát và giám sát các thực thể kinh tế (với sự tham gia của đại diện của các thực thể này hoặc thanh tra viên lao động);
- điều tra 100% khiếu nại;
- ban hành 8.098 thông báo đề nghị sửa đổi;
- ban hành 1.094 lệnh dừng hoạt động;
- phạt/đề xuất phạt hành chính 680 vụ (bao gồm phạt trực tiếp);
- chuyển điều tra 175 vụ sang cơ quan công tố (kết quả 12% trong số này đã được khởi tố);
- điều tra 100% những bệnh nghề nghiệp đã đăng ký (313).

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đo lường kết quả cụ thể là đo lường hiệu quả của chương trình. Đo lường kết quả cụ thể chính là tìm ra câu trả lời cho câu hỏi “cơ quan thanh tra lao động có hiệu quả trong việc hoàn thành các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu đã đề ra ở Giai đoạn II hay không?”. Những kết quả cụ thể này thường được đo lường theo “tỷ lệ” như “tỷ lệ giảm số ca chấn thương hoặc nghỉ việc/một nhóm lao động” so với những chỉ tiêu đã đề ra tại Bước II (trên đây).

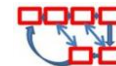
Thanh tra Lao động Nhà nước (SLI) Cộng hòa Lit-va

Kể từ khi triển khai dự án giáo dục của SLI, số vụ tai nạn dẫn đến tử vong và tai nạn nghiêm trọng đã giảm mạnh. Năm 2010 tỷ lệ số vụ tai nạn dẫn đến tử vong trên 100.000 lao động đã giảm 1,8 lần so với năm 2007.

Để nâng cao hơn nữa hiệu quả từ các hoạt động của SLI, dự án về áp dụng hệ thống quản lý chất lượng và cải thiện dịch vụ phục vụ người dân đã được triển khai năm 2011.

Hệ thống đo lường và giám sát hiệu quả hoạt động được triển khai trong khuôn khổ dự án này sẽ cho phép quản lý một cách hiệu quả và hiệu năng hơn nguồn nhân lực và thủ tục hành chính của SLI. Hệ thống này giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của SLI; các quyết định sẽ được đưa ra trên cơ sở các tiêu chí về hiệu quả hoạt động có thể đo lường được và qua đó đảm bảo tính hợp lý của các quyết định và tác động đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Việc xây dựng và áp dụng hệ thống đánh giá nguy cơ ATVSLĐ tại các thực thể kinh tế sẽ cho phép xác định chính xác mức độ nguy cơ ATVSLĐ tại các thực thể kinh tế thông qua kiểm soát có hiệu quả hơn tình hình ATVSLĐ của doanh nghiệp và người lao động. Việc xây dựng và áp dụng phương pháp mới trong xác định nguy cơ của các thực thể kinh tế sẽ tạo điều kiện để tập trung nguồn lực thanh tra ATVSLĐ vào những doanh nghiệp có nguy cơ cao. Qua đó hiệu quả hoạt động của SLI sẽ có khả năng được nâng cao và các quyết định cần thiết sẽ được thông qua trên cơ sở các chỉ số hiệu quả hoạt động có thể đo lường được.



Hà Lan: Bộ Các vấn đề xã hội và Việc làm

1a. Nhiệm vụ

Nhiệm vụ của Bộ Các vấn đề xã hội và Việc làm là nâng cao vị thế tích cực về xã hội và kinh tế của Hà Lan ở châu Âu, với việc bảo đảm việc làm và thu nhập cho tất cả mọi người. Bộ trưởng và Thư ký Nhà nước chịu trách nhiệm về chính sách thị trường lao động, bao gồm việc di cư và di chuyển tự do của người lao động, phúc lợi và tái hòa nhập, chính sách thu nhập, cân bằng giữa lao động-đời sống, chính sách về điều kiện làm việc và công tác thanh tra.

1b. Cơ cấu tổ chức: Bộ Các vấn đề xã hội và Việc làm

The Hague – Cục Thanh tra SZW mới được thành lập từ tháng 1 năm 2012

Cục Thanh tra SZW mới được thành lập vào ngày 1 tháng 1 năm 2012. Cục Thanh tra SZW kết hợp cơ cấu tổ chức và hoạt động của Cục Thanh tra Lao động, Cục Thanh tra Việc làm và Thu nhập và Cục Điều tra Xã hội và Thông tin của Bộ Các vấn đề xã hội và Việc làm. Với việc Cục Thanh tra SZW mang một diện mạo mới, đơn vị thanh tra này sẽ (cùng) làm việc để góp phần vào thế giới lao động công bằng, lành mạnh và an toàn, bảo đảm an sinh xã hội cho tất cả mọi người.

Tổng số cán bộ	2010
▶ Cục Thanh tra Lao động/Điều kiện làm việc	432
▶ Cục Thanh tra Lao động/Kiểm soát Nguy cơ Chính	88
▶ Cục Thanh tra Lao động/Tuyển dụng Bất hợp pháp và Tiền lương	235
▶ Còn lại	29
Tổng số	784
Số lượng thanh tra viên	
▶ Cục Thanh tra Lao động / Điều kiện làm việc	218
▶ Cục Thanh tra Lao động / Kiểm soát Nguy cơ Chính	42
▶ Cục Thanh tra Lao động / Tuyển dụng Bất hợp pháp và Tiền lương	171
Tổng số	431

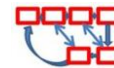
1c. Chiến lược hoạt động của Cục Thanh tra SZW (Cục Thanh tra Lao động trước đây)

Mặc dù Cục Thanh tra SZW là một đơn vị mới thành lập, các chức năng nhiệm vụ chính vẫn như trước đây:

- ▶ Giám sát việc tuân thủ các quy định trong lĩnh vực điều kiện làm việc và phòng ngừa các nguy cơ chính liên quan đến các chất nguy hiểm.
- ▶ Giám sát tuân thủ các quy định liên quan đến tuyển dụng bất hợp pháp và tiền lương tối thiểu.
- ▶ Tiến hành điều tra tính hợp pháp và hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về an sinh xã hội của Cơ quan Bảo hiểm Lao động (UWV), Ngân hàng Bảo hiểm Xã hội (SVB), chính quyền thành phố và các tổ chức khác (cũng như tính hiệu quả).
- ▶ Phát hiện vi phạm, bóc lột và tội phạm có tổ chức trong chuỗi lao động và thu nhập (bóc lột lao động, buôn người và vi phạm quy mô lớn trong lĩnh vực an sinh xã hội). Nhiệm vụ này được thực hiện theo sự chỉ đạo của Cơ quan Công tố.
- ▶ Xác định xu hướng và rủi ro trong lĩnh vực các vấn đề xã hội và việc làm và báo cáo cho các bên liên quan.

Thông qua kết hợp ba tổ chức này thành một, công tác giám sát tuân thủ các quy định trong lĩnh vực các vấn đề xã hội và việc làm có thể được tổ chức một cách hợp lý hơn, hiệu quả và hiệu năng cao hơn. Điều này đạt được dựa trên phân tích rủi ro trên diện rộng trong lĩnh vực các vấn đề xã hội và việc làm và bằng cách sử dụng kết hợp các biện pháp được lựa chọn kỹ lưỡng:

- ▶ các hoạt động phòng ngừa (cung cấp thông tin về quyền và nghĩa vụ);
- ▶ thanh tra;



- ▶ điều tra;
- ▶ can thiệp trấn áp (như xử phạt hoặc áp dụng luật hình sự).

Những ưu tiên của Cục Thanh tra SZW

Cục Thanh tra SZW áp dụng phương pháp lựa chọn trong thực hiện giám sát: cơ quan này đặt ra những ưu tiên trên cơ sở phân tích rủi ro trên toàn bộ phạm vi quản lý của Bộ Các vấn đề xã hội và Việc làm. Điều này có nghĩa là Cục Thanh tra này có thể sử dụng năng lực của đơn vị một cách hiệu quả nếu cần thiết để đạt được kết quả. Trên cơ sở kết quả phân tích rủi ro cho năm 2012, Cục Thanh tra đã xác định ưu tiên những lĩnh vực sau đây trong những năm tới:

- ▶ lao động bất hợp pháp;
- ▶ bóc lột lao động;
- ▶ doanh nghiệp nhìn chung có thứ hạng thấp về công tác an toàn tại nơi làm việc;
- ▶ doanh nghiệp hoạt động liên quan đến các chất nguy hiểm;
- ▶ gian lận về phúc lợi.

Điều kiện làm việc

Cục Thanh tra SZW đang xây dựng chính sách giám sát trong đó cơ quan này đưa ra quan điểm về lao động, giúp phòng tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, giảm thiểu tình trạng nghỉ ốm và giảm thiểu tình trạng người lao động nộp đơn xin trợ cấp thất nghiệp. Xem xét vấn đề dân số (trong độ tuổi lao động) đang già đi, khả năng tìm được việc làm ổn định là rất quan trọng đối với thị trường lao động tương lai. Cục Thanh tra SZW xác định các lĩnh vực sau đây cần được quan tâm chú ý đặc biệt:

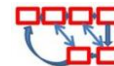
- 1 Sức khỏe và an toàn của người lao động;
- 2 Các ngành nghề rủi ro cao;
- 3 Giờ làm việc và nghỉ ngơi của người lao động.

Sức khỏe và an toàn lao động

Một môi trường làm việc bảo đảm sức khỏe và an toàn giúp người làm việc luôn khỏe mạnh và có động lực làm việc. Những người lao động làm việc trong điều kiện được bảo đảm sức khỏe và an toàn có xu hướng ít bị căng thẳng, ốm đau hoặc không đủ sức khỏe để làm việc, họ có động lực làm việc hơn và hoàn thành công việc tốt hơn. Người sử dụng lao động do đó cũng tiết kiệm được hơn do giảm được chi phí phát sinh do người lao động nghỉ ốm quá nhiều hoặc phải thay thế người lao động, cũng như do phải trả phí bảo hiểm. Hơn nữa, một môi trường làm việc tích cực và an toàn cũng gây dựng một hình ảnh tốt cho doanh nghiệp hoặc tổ chức đó.

Vấn đề quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động liên quan đến sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc được quy định tại Luật Điều kiện Lao động (Arbeidsomstandighedenwet), Nghị định về Điều kiện làm việc (Arbobesluit) và Quy định về Điều kiện làm việc (Arboregeling).

Người sử dụng lao động có trách nhiệm chính trong việc cung cấp điều kiện làm việc để người lao động có thể làm việc trong điều kiện được bảo đảm sức khỏe và an toàn. Người lao động cũng có trách nhiệm của người lao động. Ví dụ, người lao động có nghĩa vụ tuân thủ các điều kiện về an toàn lao động có liên quan được áp dụng tại nơi làm việc. Nhằm thúc đẩy các điều kiện làm việc bảo đảm sức khỏe và an toàn lao động, điều quan trọng là người sử dụng lao động cần phải bảo đảm rằng người lao động được thông tin đầy đủ về quyền và nghĩa vụ áp dụng đối với người lao động. Hơn nữa, điều quan trọng là người sử dụng lao động cần phải thực hiện chính sách về điều kiện làm việc có hệ thống, đầy đủ và cập nhật. Khuyến nghị: việc xây dựng chính sách về điều kiện lao động cần được thực hiện có sự phối hợp với hội đồng lao động hoặc cùng với đại diện của người lao động.



Quy định pháp lý về Điều kiện làm việc áp dụng với mọi nơi thực hiện hình thức ‘lao động có sự quản lý’. Quy định pháp lý này cũng áp dụng một phần đối với người lao động tự do.

1d. Cơ cấu tổ chức

Đứng đầu Cục Thanh tra SZW là Chánh Thanh tra. Báo cáo cho Chánh Thanh tra là Trưởng phòng Hợp hiệu Chương trình Thanh tra OSH, Trưởng phòng Thanh tra Nguy hiểm trong Lao động, Trưởng phòng Thanh tra Tuyển dụng, việc làm Bất hợp pháp, Trưởng phòng Phân tích và Dự án, và Trưởng phòng Thanh tra Nội bộ. Trưởng phòng Phân tích và Dự án chịu trách nhiệm đo lường hiệu quả hoạt động của Cục Thanh tra.

Phòng Chính sách chịu trách nhiệm đo lường mức độ tuân thủ trong xã hội.

Đường dẫn đến trang web: <http://www.government.nl/ministries/szw>

1e. Đối tác

Bộ này làm việc cùng các đối tác xã hội và các viện nghiên cứu, đặc biệt là TNO.

1f. Vai trò trong đo lường hiệu quả

Kết quả hoạt động của Cục Thanh tra được đánh giá theo một số cách. Ba bảng câu hỏi khảo sát được sử dụng: Một bảng dành cho người sử dụng lao động (WEA), một bảng dành cho người lao động (NEA) và một bảng dành cho thanh tra lao động. Hai bảng câu hỏi đầu tiên do TNO xây dựng. Bảng câu hỏi thứ ba do thanh tra lao động thực hiện. TNO xây dựng báo cáo tổng thể về tình hình OSH ở Hà Lan. Cục Thống kê Trung ương chịu trách nhiệm thống kê số lượng các vụ tai nạn nghề nghiệp. Trung tâm Bệnh nghề nghiệp Hà Lan chịu trách nhiệm thu thập dữ liệu về các bệnh nghề nghiệp. Các trưởng dự án của Cục Thanh tra đánh giá kết quả tại các doanh nghiệp diễn ra hoạt động thanh tra.

Ví dụ về tình hình, thách thức, rủi ro và nhu cầu liên quan đến ATVSLĐ

Hướng tiếp cận của Cục Thanh tra SZW (trước đây là Cục Thanh tra Lao động) về vấn đề gây hấn và bạo lực

Bối cảnh

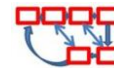
Gây hấn và bạo lực chống người thi hành công vụ trong những năm gần đây ở Hà Lan tăng lên cả về số lượng và mức độ nghiêm trọng. Lính cứu hỏa, cảnh sát và nhân viên cứu trợ, bao gồm nhân viên y tế, thường xuyên phải đối mặt với tình trạng bị xúc phạm bằng lời nói, đe dọa và bạo lực thân thể. Điều này là không thể chấp nhận được. Chính phủ đặt trọng tâm vào việc kiểm soát vấn đề gây hấn và bạo lực với người lao động.

Theo Luật Điều kiện Lao động, người sử dụng lao động được yêu cầu bảo vệ người lao động trước tình trạng gây hấn và bạo lực từ phía công chúng. Cục Thanh tra kiểm tra liệu người sử dụng lao động có thực hiện nghĩa vụ này hay không.

Chương trình

Việc thanh tra đã tăng cường các hoạt động theo dõi trong chương trình “Gây hấn và bạo lực chống lại người thi hành công vụ”. Chương trình này bắt đầu vào cuối năm 2009 và có thời gian hai năm. Việc tăng cường này được thực hiện thông qua kết hợp các hoạt động thanh tra và thông tin tuyên truyền.

Chương trình này nhằm khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp giảm nguy cơ gây hấn và bạo lực, phòng tránh và kiểm soát. Chương trình này chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực công vụ như Hành chính Công, Giao thông công cộng, Y tế và Phúc lợi và Giáo dục. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện chương trình, các hoạt động được mở rộng cho các lĩnh vực khác có liên hệ với công chúng như lĩnh vực du lịch khách sạn, các điểm bán xăng dầu và Thừa phát lại.



Hoạt động thanh tra

Các hoạt động thanh tra diễn ra trong các lĩnh vực như Giao thông công cộng, An sinh xã hội, Sức khỏe và Phúc lợi, Tư pháp, Cảnh sát, Cứu hỏa, Dịch vụ chăm sóc, Bảo trợ, Chăm sóc Trẻ em và Thai sản.

Các chuyến kiểm tra khảo sát được thực hiện trong các lĩnh vực này để tìm hiểu mức độ gặp phải tình trạng gây hấn và bạo lực và các biện pháp cần thực hiện, sau đó đưa ra quyết định liệu có đưa các lĩnh vực này vào chương trình thanh tra hay không.

Hoạt động thanh tra được tiến hành trên cơ sở mười một biện pháp kiểm soát cần thiết đối với một chính sách tốt của tổ chức, doanh nghiệp về vấn đề gây hấn và bạo lực. Những biện pháp này bao gồm: thống kê và đánh giá nguy cơ, thiết lập cơ chế báo cáo, lập biên bản và đánh giá các vụ việc gây hấn, cung cấp thông tin, hướng dẫn và đào tạo, xây dựng quy trình, công bố quy tắc nội bộ, tính toán số lượng, áp dụng các trang thiết bị kỹ thuật và xây dựng trong phòng họp và phòng chờ, thiết lập hệ thống cảnh báo, hệ thống chăm sóc, hỗ trợ và sau chăm sóc dành cho người lao động, bảo đảm truy cứu trách nhiệm các đối tượng vi phạm và tuyên bố thiệt hại, và đánh giá các biện pháp kiểm soát.

Thông tin tuyên truyền

Cục Thanh tra đã củng cố hướng tiếp cận của cơ quan này bằng cách xây dựng và phân phát một tờ rơi có nội dung “Gây hấn và bạo lực, cơ quan thanh tra đang tập trung vào đâu?” Trong tờ rơi này, mười một biện pháp kiểm soát được liệt kê theo đó người sử dụng lao động phải thực hiện các nghĩa vụ theo Luật Điều kiện Lao động. Vào các năm 2010 và 2011, Cục Thanh tra đã thực hiện chiến dịch tuyên truyền về mười một biện pháp kiểm soát đối với người sử dụng lao động (qua sóng phát thanh, băng rôn, quảng cáo). Người sử dụng lao động được hướng dẫn đến các trang mạng có tài liệu hướng dẫn bao gồm trang của cơ quan thanh tra với các thông tin cụ thể theo từng lĩnh vực. Đồng thời, cơ quan thanh tra cũng tham gia các hội thảo và hội chợ để cung cấp thông tin về các biện pháp chống lại tình trạng gây hấn và bạo lực.

Mười một biện pháp được cơ quan thanh tra tổng hợp dưới hình thức một công cụ kỹ thuật số. Công cụ này được công bố tại địa chỉ www.zelfinspectie.nl. Người sử dụng lao động có thể đánh giá tổ chức của chính họ thông qua một kế hoạch gồm mười một bước và từ đó xác định được liệu chính sách của họ có tuân thủ các yêu cầu theo Luật Điều kiện Lao động hay không. Sau khi hoàn thành việc tự kiểm tra đánh giá, người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch để cải thiện tình hình, với các biện pháp (bổ sung) để cải thiện hướng tiếp cận. Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng và thư tín, công cụ này được công bố cho công chúng. Kể từ tháng 2 năm 2011 đến tháng 3 năm 2012, trang này đã có 21,362 lượt đến thăm.

Để xây dựng một chính sách của chính phủ, điều quan trọng là cần phải tìm hiểu sâu về bản chất và mức độ của các vụ việc. Ngưỡng mà đại diện người lao động và người lao động báo cáo các vụ việc gây hấn là khá cao. Cơ quan thanh tra có kế hoạch xây dựng một ứng dụng cho điện thoại thông minh để giúp báo cáo các vụ việc một cách dễ dàng hơn. Điều này sẽ được thực hiện với sự cộng tác của các đối tác xã hội. Ứng dụng cho phép người lao động nhanh chóng báo cáo các vụ việc gây hấn vào bất cứ thời gian nào và ở bất cứ đâu theo bốn bước đơn giản. Ứng dụng này kết nối trực tiếp với hệ thống đăng ký, khai báo các vụ việc (ARO/GIR) mà cả chính phủ và chính quyền địa phương sử dụng. Việc này cũng sẽ tạo điều kiện cho việc ứng phó và áp dụng các biện pháp một cách phù hợp.



Cơ quan thanh tra này đã tiếp cận được nhiều hơn với cộng đồng thông qua các hoạt động thanh tra và chiến dịch truyền thông. Cơ quan này cũng lưu ý rằng sau một số hoạt động thanh tra được thực hiện nhiều lần, một số tổ chức đã có được sự tiến bộ đáng kể qua việc thực hiện các hành động. Các tổ chức khác cũng được cơ quan thanh tra khuyến khích áp dụng các biện pháp chống lại tình trạng gây hấn và bạo lực.

Việc vấn đề gây hấn và bạo lực được chú ý nhiều hơn có vẻ một phần là do các khu vực như Nhà nước, các Tỉnh thành, Ủy ban về nguồn nước, chính quyền địa phương và các cơ quan Chăm sóc Y tế và Phúc lợi hiện đã có các tài liệu hướng dẫn được Chính phủ thông qua, trong đó, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động đã mô tả cách thức tuân thủ quy định pháp lý liên quan đến vấn đề gây hấn và bạo lực.

Mối quan tâm chính hiện nay là việc thực hiện các biện pháp tại nơi làm việc, báo cáo, khai báo và đánh giá các vụ việc và đào tạo người lao động để phòng tránh và chuẩn bị đối phó với tình trạng gây hấn và bạo lực.

Nghiên cứu cho thấy trong khu vực công, số lượng người lao động là nạn nhân của tình trạng gây hấn và bạo lực đã giảm từ 65% năm 2009 xuống còn 59% năm 2011. Cơ quan thanh tra sẽ tiếp tục các hoạt động, hợp tác với các bên liên quan khác trong những năm tới đây.

Các mục tiêu sẽ hoặc đang được sử dụng để đo lường hiệu quả hoạt động

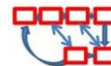
Hiệu quả hoạt động của một cơ quan thanh tra khó mà đo lường được do các mối quan hệ đa nguyên nhân. Một ví dụ về chỉ số hiệu quả hoạt động được đưa ra dưới đây.

Chỉ số tuân thủ, nguồn “Arbo in bedrijf 2006–2009” tính theo % số lượng nhân viên.

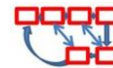
	Tất cả các ngành, lĩnh vực		
	2006	2007	2008
Có đánh giá nguy cơ vào ngày 1 tháng 7	87,5	84	83,9
Từ % số lượng được đánh giá	91	92,4	89,3
Có kế hoạch hành động bằng văn bản	82,5	79,9	82
Hợp đồng cơ quan về sức khỏe và an toàn lao động	93,5	94	91,8
Chính sách nghỉ ốm?	96,1	96,2	94,2
Có cán bộ về vấn đề tình trạng khẩn cấp?	92,8	90,2	91,4
Có cán bộ chịu trách nhiệm phòng ngừa?	78,1	77,7	80,6

Các sáng kiến hoặc khung đo lường hiệu quả hiện tại

Ngoài các biện pháp đo lường đề cập trong phần 1f, một biện pháp mới được thanh tra viên sử dụng thông qua đánh giá cơ bản về việc quản lý ATVSLEĐ và tình hình ATVSLEĐ thực tế ở một doanh nghiệp. Chỉ số này xem xét các yếu tố quản lý như đánh giá rủi ro và đào tạo nhân viên, và các biện pháp thực tế tại nơi làm việc. Kết quả



được lưu trữ trong một cơ sở dữ liệu. Chúng tôi hy vọng có thể phân tích xu hướng trong các lĩnh vực, ngành nghề khi tiến hành thực hiện lại chương trình thanh tra.



Na Uy: Đánh giá hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động trong ngành Thực phẩm và Đồ uống – hướng tiếp cận của Na Uy

Mục tiêu và chiến lược ATVSLĐ của Na Uy

Mục tiêu ATVSLĐ của Chính phủ Na Uy được xác định trong Luật Môi trường Lao động như sau:

- điều kiện ATVSLĐ đầy đủ dành cho mọi người;
- điều kiện hợp đồng an toàn bảo đảm;
- lao động ý nghĩa với mỗi cá nhân.

Một chiến lược chính đó là thực hiện các hệ thống quản lý ATVSLĐ (HTQL ATVSLĐ) ở tất cả các doanh nghiệp. Pháp luật quy định việc này đối với tất cả các doanh nghiệp bất kể lĩnh vực hay quy mô. Triết lý đằng sau việc này đó là việc thực hiện HTQL ATVSLĐ sẽ đưa đến:

- ▶ thay đổi về kiến thức;
- ▶ thay đổi về thái độ;
- ▶ đánh giá rủi ro;

Đồng nghĩa với một môi trường làm việc tốt, trong đó:

- ▶ ít tai nạn hơn;
- ▶ điều kiện sức khỏe tốt hơn;
- ▶ ít vắng mặt tại nơi làm việc hơn.

Điều này có nghĩa là HTQL ATVSLĐ có thể được coi là một chỉ số theo đó có thể đánh giá được tiến triển của tình hình ATVSLĐ.

Cục Thanh tra Lao động (TTLĐ)

Trong khi Bộ Lao động (BLĐ) có trách nhiệm về khung pháp lý và đối với chính sách nói chung và chiến lược về ATVSLĐ, nhiệm vụ chính đối với TTLĐ bao gồm:

- ▶ xây dựng quy định;
- ▶ xây dựng chiến lược và kế hoạch hàng năm để Bộ thông qua;
- ▶ điều hành các chương trình thanh tra và tiến hành thanh tra;
- ▶ thực hiện nghiên cứu;
- ▶ cung cấp số liệu về ATVSLĐ và theo dõi tình hình ATVSLĐ.

TTLĐ góp phần vào việc cải thiện ATVSLĐ ở các doanh nghiệp thông qua:

- ▶ xây dựng một khung pháp lý hiệu quả và hiệu lực;
- ▶ giám sát và quản lý các doanh nghiệp tuân thủ quy định pháp luật hiện hành;
- ▶ thông tin và hướng dẫn;
- ▶ hợp tác với các cơ quan và tổ chức khác.

Chiến lược chính của TTLĐ đó là:

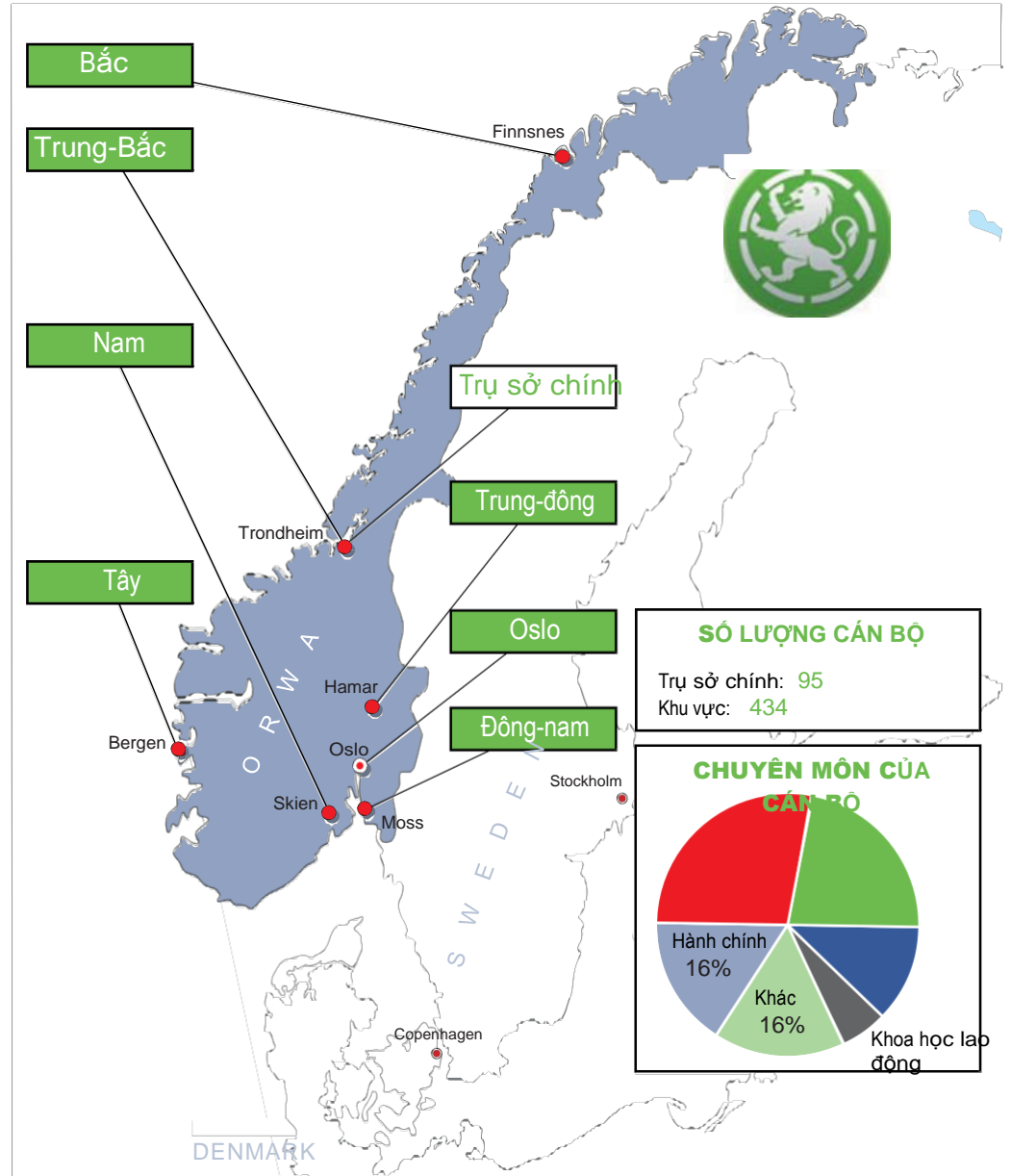
- ▶ Tăng số lượng doanh nghiệp triển khai thực hiện ATVSLĐ với trọng tâm là đánh giá tình hình ATVSLĐ và đánh giá rủi ro.



Hướng tiếp cận chung là:

- ▶ Tăng số lượng các cuộc thanh tra, đặc biệt ở các lĩnh vực có nguy cơ cao.
- ▶ Truyền đạt thông tin và hướng dẫn đến các nhóm đối tượng.
- ▶ Xây dựng phương pháp và thông lệ thanh tra.
- ▶ Hướng đến tăng cường kiến thức trong doanh nghiệp và trong chính tổ chức của cơ quan thanh tra.

Cơ cấu tổ chức và cán bộ của TTLĐ



Chiến dịch trong ngành Thực phẩm và Đồ uống, giai đoạn s2001–2006

Mô hình chiến dịch

TTLĐ tập trung vào các ngành rủi ro cao. Việc xác định các ngành này dựa trên đánh giá về thống kê và dựa trên kiến thức. Tình hình ATVSLĐ được đánh giá sử dụng các tham số và/hoặc các chỉ số phù hợp trước khi chiến dịch được bắt đầu và hoàn thành.

Một chiến dịch đang hướng đến phát triển kiến thức và thái độ về ATVSLĐ trong lĩnh vực và tạo ra một văn hóa ATVSLĐ vững chắc.



Bằng việc kết hợp các chương trình thực hiện chiến dịch và các chương trình nghiên cứu, có thể đánh giá đóng góp của TTLĐ vào việc cải thiện tình hình ATVSLĐ.

Ngành thực phẩm và đồ uống

Ngành Thực phẩm & Đồ uống là một ngành khá lớn ở Na Uy:

- ▶ 1,650 doanh nghiệp, 55,000 lao động (2000).

Đây là ngành rủi ro cao có đặc điểm:

- ▶ tỷ lệ tai nạn cao;
- ▶ thách thức về lao động học và tiếng ồn;
- ▶ hiệu ứng dây chuyền sản xuất;
- ▶ sức ép thời gian và nhịp độ làm việc cao.

Thực hiện chiến dịch

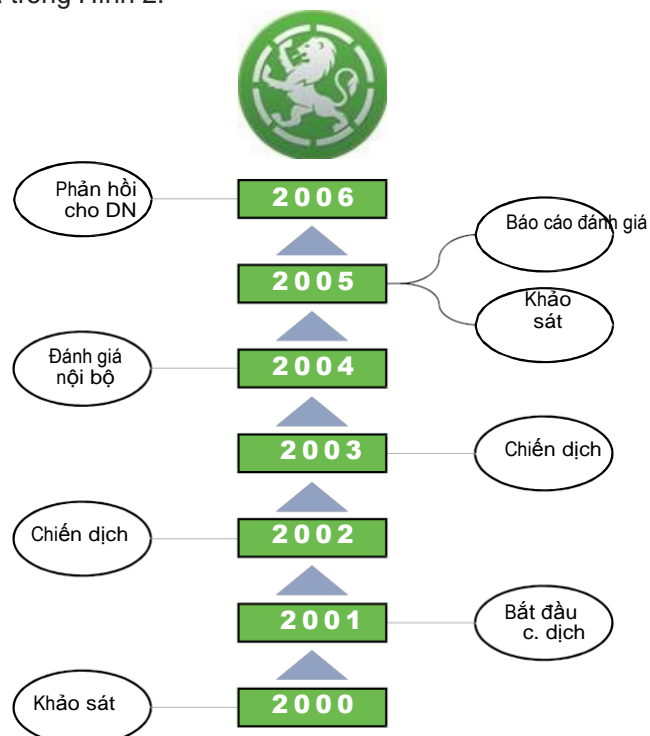
Chiến dịch này được khởi động năm 2000 và chủ yếu tập trung vào:

- 1 Tăng số lượng doanh nghiệp triển khai thực hiện HTQL ATVSLĐ.
- 2 Giảm số lượng các vụ tai nạn.

Vào năm 2000 số lượng các vụ thương tật là 24 tính trên một triệu giờ làm việc so với 10 đối với tất cả các ngành.

HTQL ATVSLĐ được áp dụng bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp Na Uy vào năm 1991 và khi chiến dịch này khởi động, khoảng 75% (1,237) các doanh nghiệp trong ngành Thực phẩm & Đồ uống báo cáo đã thực hiện quy định này.

Các thanh tra viên của TTLĐ là những người thực hiện các chương trình thanh tra và thông tin tuyên truyền, còn một viện nghiên cứu theo dõi và thăm dò các kết quả đạt được ở các giai đoạn khác nhau trong cả quá trình. Quá trình này được minh họa trong Hình 2.



Hình 2



Chương trình thanh tra và khảo sát đã cho thấy kết quả chiến dịch như sau:

1 Số doanh nghiệp thực hiện HTQL ATVSLĐ tăng từ 1,200 lên gần 1,500 (tăng 25%).

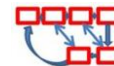
Tỷ lệ thương tật giảm từ 24 xuống 16 trên một triệu giờ làm việc và hơn nữa, khẳng định được rằng:

- Đào tạo về an toàn lao động tăng 17%.
- Có sự tăng đáng kể số lượng các doanh nghiệp:
 - đánh giá tình hình ATVSLĐ;
 - thực hiện đánh giá rủi ro;
 - thực hiện các kế hoạch nhằm cải thiện tình hình ATVSLĐ.

Kết luận chủ yếu do nhóm nghiên cứu và cán bộ của TTLĐ rút ra đó là chiến dịch đã góp phần lớn vào việc:

- Giảm số vụ việc thương tật trong vòng 5 năm.
- Nâng cao tính hệ thống của công tác ATVSLĐ.
- Tăng cường kiến thức về ATVSLĐ trong ngành Thực phẩm & Đồ uống.
- Nâng cao hiểu biết về ATVSLĐ trong bản thân ngành Thực phẩm & Đồ uống.

54% số lượng người sử dụng lao động tham gia vào chiến dịch này khẳng định năng lực ATVSLĐ trong doanh nghiệp của họ được tăng lên



Singapore: Bộ Nhân lực (BNL), Cục ATVSLĐ

Thiết lập bối cảnh

Ở Singapore, cơ sở pháp lý về an toàn và sức khỏe người lao động (ATSKLĐ) được quy định tại Luật An toàn và Sức khỏe Lao động tại Nơi làm việc (Luật ATSKLĐ), do Cao ủy về An toàn và Sức khỏe Người lao động, Bộ Nhân lực chịu trách nhiệm quản lý thực hiện. Thay thế Luật Cơ sở lao động trước đây, Luật ATSKLĐ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 3 năm 2006 với vai trò là công cụ pháp lý chủ yếu để hiệu lực hóa khung ATSKLĐ mới.

Luật ATSKLĐ được xây dựng để bảo vệ người lao động cũng như bất kỳ người nào khác bị ảnh hưởng bởi công việc thực hiện tại tất cả mọi nơi làm việc.

Trong giai đoạn triển khai thực hiện đầu tiên, phạm vi của Luật chỉ giới hạn những nơi làm việc rủi ro cao như các công trường xây dựng, xưởng đóng tàu và nhà máy khác, là những cơ sở lao động được quy định trong Luật Cơ sở lao động trước đây.

Luật này đã dần được mở rộng để bao trùm tất cả mọi nơi làm việc. Luật này đã tách khỏi góc độ áp đặt của quy định pháp lý trước đây và áp dụng một cơ chế dựa trên hiệu quả hoạt động. Theo nguyên tắc chung để giảm thiểu rủi ro từ gốc, Luật ATSKLĐ thiết lập một cơ chế trách nhiệm mới quy trách nhiệm cho những người tạo ra và kiểm soát những rủi ro về ATSKLĐ.

Chính phủ cũng quy định về quyền của người lao động được bồi thường trong trường hợp xảy ra thương tật, chết người hoặc bệnh nghề nghiệp do công việc thực hiện theo Luật Bồi thường Thương tật Lao động.

Luật Bồi thường Thương tật Lao động có hiệu lực từ ngày 1 tháng 4 năm 2008 tiếp nối những sửa đổi của Luật Bồi thường cho Người lao động. Những sửa đổi này mở rộng và tăng gấp đôi phạm vi của Luật để giúp hai triệu người lao động tiếp cận với hệ thống bồi thường thương tật do lao động đơn giản và nhanh chóng. Mức độ bồi thường cũng được điều chỉnh để phản ánh những thay đổi theo mức lương và bồi thường thích đáng hơn cho người lao động chịu thương tật để bù đắp những tổn thất về thu nhập. Ngoài ra, Luật sửa đổi còn tăng cường năng lực cho Chính phủ trong việc ngăn chặn người sử dụng lao động trốn tránh thanh toán tiền bồi thường. Kết quả là một khung quy định theo đó người sử dụng lao động nội bộ hóa các chi phí tai nạn dưới hình thức phúc lợi theo luật định dành cho người lao động chịu thương tật, qua đó hình thành hành vi và thái độ đối với WSH.

Cục ATVSLĐ của BNL có xấp xỉ 370 cán bộ bao gồm khoảng 200 thanh tra viên. Có 3,105,900 người lao động (số liệu 2010).⁴⁴

Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

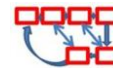
Khung đo lường hiệu quả hoạt động mang đến một hướng tiếp cận mà cơ quan thanh tra lao động có thể sử dụng để nghiên cứu về các kết quả cuối cùng cần đạt được.

Bước I trong khung này là xem xét việc phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Vấn đề hoặc thách thức nào cơ quan thanh tra lao động cần xử lý? Cần

thay đổi gì để có thể cải thiện ATVSLĐ?

44 <http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-health/wsh-regulatory-framework/Pages/workplace-safety-health-act.aspx>



Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

Vào năm 2004/2005, một số vấn đề chủ yếu mà Bộ Nhân lực Singapore (BNL) phải đối mặt bao gồm:

Vấn đề 1:

Mặc dù tiêu chuẩn an toàn của Singapore đã cải thiện ổn định trong vòng 20 năm qua, tỷ lệ thương tật vẫn đình trệ từ năm 2001 đến 2004 ở mức 2.2 tai nạn công nghiệp⁴⁵ trên một triệu giờ làm việc của người lao động.

BNL cho rằng nếu cơ quan này tiếp tục chương trình hiện tại hoặc thậm chí thay đổi về mô hình đối với cơ chế quy định hiện tại, không trông đợi số ca tử vong sẽ giảm đáng kể. Tỷ lệ tử vong trong năm 2004 ở mức 4.9 ca tử vong trên 100,000 người lao động là cao hơn so với tỷ lệ trung bình 2.5 của Liên minh Châu Âu.

Vấn đề 2:

Phản ứng của công chúng đối với ba vụ việc tai nạn chính vào năm 2004 – vụ sập đường cao tốc Nicoll, vụ tai nạn Fusionpolis và vụ cháy tàu chở dầu Almudaina – cho thấy công chúng kỳ vọng có các tiêu chuẩn an toàn lao động cao hơn.

Vấn đề 3:

Các hoạt động thực thi pháp luật truyền thống tập trung vào phát hiện tình trạng không tuân thủ tại hiện trường ít phát huy hiệu quả trong việc phát hiện các điểm yếu mang tính hệ thống.

Bước II: Thiết lập (các) mục tiêu

Nhằm thiết lập quy trình đo lường hiệu quả hoạt động cho một cơ quan thanh tra lao động (TTLĐ), điều quan trọng là các mục tiêu/mục đích ATVSLĐ ở cấp chính phủ phải được thiết lập và kết nối với nhiệm vụ của TTLĐ.

Các mục tiêu ATVSLĐ đối với chính phủ thường được lồng ghép trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ.

Cơ quan thanh tra lao động sẽ cần phải định hướng chiến lược của cơ quan này theo định hướng chiến lược của chính phủ. Thông qua triển khai thực hiện các chiến lược, cơ quan thanh tra lao động góp phần đạt được các mục tiêu ATVSLĐ của chính phủ.

Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

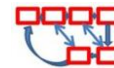
Mục tiêu: Bộ Nhân lực, Singapore

Lực lượng lao động tốt, nơi làm việc tốt

Mục tiêu: Cục An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp

Nơi làm việc tốt cho tất cả mọi người; đất nước có tiếng về những thông lệ tốt nhất trong ATSKLĐ

⁴⁵ Liên quan đến những tai nạn phải báo cáo theo Luật Cơ sở lao động, là những tai nạn khiến phải vắng mặt 3 ngày hoặc hơn, xảy ra ở các nhà máy, công trường xây dựng hoặc xưởng đóng tàu nói chung.



Thiết lập cơ sở và thời gian cho các mục tiêu thiết lập trong Bước II.

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể đo lường được nếu có một cơ sở nào đó có thể dùng để so sánh. Vì mục đích này, một cơ quan TTLĐ cần thiết lập một chuẩn đánh giá mà dựa vào đó có thể đánh giá tiến độ của cơ quan TTLĐ đó.

Ngoài ra, để phục vụ mục đích so sánh, một cơ quan TTLĐ có thể lựa chọn thiết lập một chuẩn mực bên ngoài để có thể so sánh bản thân cơ quan TTLĐ và tiến độ của cơ quan đó, ví dụ, thông qua xem xét các thành tựu của các chương trình TTLĐ tương tự khác được coi là hàng đầu trong lĩnh vực này.

Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

Tại thời điểm thiết lập khung mới, mục tiêu của BNL là vào năm 2015 giảm tỷ lệ tử vong ở mức 4.9 ca tử vong trên 100,000 người lao động vào năm 2004 còn 50%, nhằm đạt được tiêu chuẩn của mười nước phát triển hàng đầu có thành tích tốt về vấn đề an toàn lao động.

Vào năm 2008, mục tiêu này được rà soát song song với nhiệm vụ mới do Thủ tướng Singapore đề ra. Mục tiêu dài hạn của BNL là giảm số lượng tử vong tại nơi làm việc xuống còn thấp hơn 1.8 ca tử vong trên 100,000 người lao động vào năm 2018 và thấp hơn 280 ca thương tật trên 100,000 người lao động.

Bước III: Phân bổ nguồn lực [đầu vào]

“Nguồn lực” thường được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách cấp cho một cơ quan thanh tra. Điều này được gọi là “đầu vào” cho các hoạt động được thực hiện để xử lý tình hình ATVSLĐ.

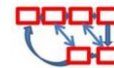
Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

Với số lượng các sáng kiến và chương trình, số lượng nhân viên trong Cục ATVSLĐ tăng dần từ khoảng 200 vào năm 2005 lên 370 vào năm 2011. Những cán bộ này bao gồm cả thanh tra ATVSLĐ (khoảng 200), cán bộ chương trình hoạt động, xây dựng chính sách và hành chính. Cục này hoạt động dựa trên nguồn ngân sách hàng năm khoảng \$40 triệu (tiền Singapore).

Nguồn lực được phân bổ nhằm nâng cao sức khỏe và an toàn không chỉ giới hạn cho BNL. BNL làm việc thông qua các quan hệ đối tác và liên minh nhằm hướng tới nâng cao sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc. Các đối tác này bao gồm:

1 Quan hệ đối tác ba bên (Chính phủ, Công đoàn và Hội người sử dụng lao động)

Một cơ chế hợp tác đặc biệt gồm ba bên người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ đã được thực hiện từ lâu tại Singapore. Hướng tiếp cận này đã thành công trong việc tạo dựng quan hệ mang tính xây dựng tại nơi làm việc ở Singapore. Điều này đã giúp các doanh nghiệp và nền kinh tế tăng trưởng, cũng như tạo ra việc làm cho lực lượng lao động. Cơ chế này cũng đã tỏ ra có ích trong việc nâng cao vai trò của ATSKLĐ ở Singapore. Quan hệ đối tác ba bên giữa BNL, cùng với Liên đoàn Người sử dụng lao động Quốc gia Singapore (SNEF) và Hội nghị Công đoàn Quốc gia (NTUC), đã và đang đóng vai trò chủ đạo trong việc tạo cơ chế tham vấn và các kênh liên lạc chặt chẽ giữa chính phủ, đại diện người sử dụng lao động và lực lượng lao động liên quan đến các vấn đề ATSKLĐ. Việc hình thành Hội đồng ATSKLĐ cũng giúp tăng cường phối hợp và cộng tác giữa cơ quan quản lý và các bên liên quan.



2 Cán bộ chuyên trách và chuyên gia về ATSKLĐ

Cán bộ chuyên trách và chuyên gia về hỗ trợ người sử dụng lao động trong việc theo dõi và cải thiện việc quản lý ATSKLĐ tại nơi làm việc. Họ có thể định hướng cho các nỗ lực xây dựng năng lực và văn hóa, thông qua xác định các lỗ hổng về ATSKLĐ và đề xuất các giải pháp kinh tế cho tổ chức. Họ cũng hướng đến việc định hướng cho việc cải thiện ATSKLĐ vượt ra khỏi chỉ tuân thủ với các quy chuẩn pháp lý. Cán bộ chuyên trách về ATSKLĐ bao gồm kiểm toán viên, cán bộ phụ trách, điều phối viên và đại diện trong vấn đề ATSKLĐ, trong chuyên gia về ATSKLĐ bao gồm nhiều ngành nghề đa dạng từ chuyên gia vệ sinh cho đến cán bộ kiểm soát tiếng ồn.

3 Các tổ chức và nhà cung cấp dịch vụ

Các cơ quan chuyên môn đóng vai trò chủ yếu trong việc nâng cao vị thế và tính chuyên nghiệp của chuyên ngành WSH. Các cơ sở giáo dục sẽ truyền đạt cho sinh viên về giá trị của an toàn và sức khỏe như một con đường sống, và làm việc chặt chẽ với ngành công nghiệp để lồng ghép các mô hình vào chương trình các khóa học ở trình độ đại học. Các nhà cung cấp đào tạo sẽ cung cấp các hoạt động đào tạo có chất lượng để xây dựng năng lực cho lực lượng lao động, trong khi các nhà cung cấp dịch vụ khác như tư vấn cung cấp tư vấn của chuyên gia để nâng cao tiêu chuẩn ATSKLĐ. Ngoài ra, chúng tôi đã thành lập một Viện ATSKLĐ riêng sẽ cộng tác với các cơ quan trong nước và quốc tế nhằm cung cấp các chương trình đào tạo, kiến thức và giải pháp nâng cao và/hoặc chuyên môn về ATSKLĐ và tập trung các nỗ lực vào nghiên cứu ứng dụng.

Bước IV: Thực hiện các hoạt động

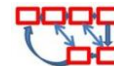
Một cơ quan thanh tra cần phải xây dựng các chiến lược phù hợp với chiến lược của chính phủ về các mục tiêu ATVSLĐ. Cơ quan thanh tra lao động sau đó triển khai các chiến lược thông qua các hoạt động cụ thể hoặc chiến lược hoạt động, từ đó, cơ quan thanh tra góp phần vào việc đạt được các mục tiêu về ATVSLĐ của chính phủ.

Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

Thiết lập và duy trì một khung pháp lý có hiệu quả nhằm triển khai thực hiện Luật ATSKLĐ, các hoạt động can thiệp và thực thi pháp luật có trọng tâm được dựa trên phân tích tổng thể các xu hướng và tiến triển của ngành, lĩnh vực.

Các chiến lược chính bao gồm:

- (a) Can thiệp chiến lược:
 - (i) Ưu tiên các nỗ lực và trọng tâm vào các lĩnh vực quan trọng nhất, cần triển khai nguồn lực một cách chiến lược.
 - (ii) Tham gia theo Chương trình (ProBE) có nguồn gốc từ Khung Triển khai thực hiện An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Chiến lược (ATVSLĐ) của Bộ Nhân lực. ProBE tập trung vào các nỗ lực can thiệp trong các lĩnh vực ưu tiên để xử lý tận gốc những vấn đề yếu kém trong lĩnh vực sức khỏe và an toàn lao động.
 - (iii) Cho phép Cục ATVSLĐ triển khai các nỗ lực về mặt quy định khi cần nhất, nhằm đem lại những cải thiện triệt để trong hoạt động nâng cao an toàn lao động và tối đa hóa lợi ích dành cho người lao động và người sử dụng lao động.
 - (iv) Chương trình Giám sát Doanh nghiệp (BUS) cũng bảo đảm các lĩnh vực ưu tiên được chú trọng xử lý. Chương trình BUS là một công cụ can thiệp có hệ thống nhằm bắt buộc các doanh nghiệp chưa thực hiện tốt phải tập trung vào phát triển và thực hiện một hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe lao



động vững mạnh nhằm cải thiện hiệu quả hoạt động WSH của doanh nghiệp.

- (v) Các chiến lược theo ngành cũng được xây dựng cho các ngành có tỷ lệ tai nạn lao động cao. Theo các chiến lược này, các biện pháp can thiệp như các hoạt động tham vấn và thực thi pháp luật cũng được điều chỉnh để phù hợp với nhu cầu của từng ngành, từng lĩnh vực. Các chiến lược này cần bao gồm các mục tiêu của từng ngành, dấu mốc và kết quả chính, các chương trình và sáng kiến riêng cụ thể của từng ngành (ví dụ, các chiến lược ngành được xây dựng cho từng ngành như hàng hải, xây dựng, vận tải và giao nhận, hóa chất, v.v.).
 - (vi) Theo dõi chặt chẽ những nơi làm việc tiềm ẩn nguy cơ tai nạn lao động cao (ví dụ, các hệ thống giám sát an toàn của quy trình lao động).
 - (vii) Xây dựng các công cụ chẩn đoán để xác định thể mạnh và những vấn đề cần cải thiện ở cấp độ ngành để có thể điều chỉnh các biện pháp can thiệp cho phù hợp với nhu cầu cụ thể của từng ngành, từng lĩnh vực.
- (b) Xử lý những lỗ hổng hệ thống:
- (i) BNL không chỉ dừng ở việc rà soát những nguy cơ hay vi phạm thực tế mà còn đặt trọng tâm vào việc xác định những lỗ hổng hệ thống có khả năng gây ra nhiều tai nạn lao động hơn trong tương lai ở cả cấp độ ngành và cấp độ doanh nghiệp.
 - (ii) Thông qua việc tiếp tục và tích cực chia sẻ những thông tin như vậy, những doanh nghiệp chịu những rủi ro tương tự sẽ nhận thức được về các nguy cơ và có thể áp dụng các biện pháp phòng ngừa.
 - (iii) Tăng cường năng lực cho thanh tra viên và điều tra viên của BNL nhằm xác định các điểm yếu mang tính hệ thống.
 - (iv) Xây dựng năng lực cấp cho ngành, lĩnh vực để xác định các lỗ hổng mang tính hệ thống ở nơi làm việc (ví dụ, Chiến dịch Thanh tra theo Nhóm (COPS) là một chương trình thanh tra nơi làm việc trong đó các nhóm nơi làm việc được lựa chọn được thông báo trước trên trang mạng trước khi hoạt động thanh tra diễn ra. Điều này khuyến khích các doanh nghiệp chịu ảnh hưởng thực hiện sáng kiến nhằm cải thiện các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc trước khi có các cuộc thanh tra của BNL. Liên kết đến các hướng dẫn trực tuyến, cố vấn kỹ thuật và các công cụ hỗ trợ tuân thủ sẽ được cung cấp nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chuẩn bị cho các cuộc thanh tra nơi làm việc).
 - (v) Chia sẻ với các ngành những bài học rút ra từ những lỗ hổng hệ thống được xác định.
- (c) Mở rộng việc thực thi pháp luật:
- (i) Để bảo đảm rằng các nguồn lực thực thi pháp luật của BNL được sử dụng một cách chiến lược, BNL liên tục nghiên cứu các hình thức khác nhằm hỗ trợ cho các nỗ lực thực thi pháp luật
 - (ii) Điều này bao gồm các hoạt động tiếp cận tích cực đối với công chúng để họ phát hiện và báo cáo các hành động và điều kiện lao động không an toàn.
 - (iii) Tăng cường năng lực của khu vực tư nhân một cách phù hợp để hỗ trợ cho các nỗ lực thực thi pháp luật (ví dụ, sử dụng các thanh tra viên ATVSLĐ phụ trợ tại những nơi làm việc rủi ro thấp).

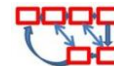
Bước V: Đo lường đầu ra

Các sản phẩm/dịch vụ trực tiếp mang lại, hoặc cách hoạt động thực hiện, bởi cơ quan thanh tra lao động được gọi là “đầu ra”. Ví dụ, số lượng các cuộc thanh tra trọng tâm được thực hiện một cơ quan TTLĐ thực hiện hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra xây dựng những hoạt động cụ thể này như một phần trong chiến lược ATVSLĐ được tạo ra để đạt được các mục đích, mục tiêu đề ra trong Bước II.

Đầu ra (các hoạt động do cơ quan TTLĐ chi trả) và nguồn lực sử dụng để thực hiện các hoạt động này cung cấp cho cơ quan TTLĐ khả năng tính toán hiệu quả hoạt động của cơ quan TTLĐ đó.

Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

Kết quả đầu ra của việc thực hiện các chiến lược vạch ra ở trên bao gồm:



- 1 Số lượng người vi phạm bị buộc tội theo Luật WSH:
2009 – 47
2010 – 53
2011 (tháng 7) – 35
- 2 Số cuộc thanh tra:
2008 – 6438
2009 – 5181
2010 – 6118
- 3 Số vụ xử phạt:
2008 – 4090
2009 – 3161
2010 – 3648
- 4 Số lượng cảnh báo về việc không tuân thủ:
2008 – 8852
2009 – 7194
2010 – 7622
- 5 Số ca tử vong tại nơi làm việc:
2008 – 67
2009 – 70
2010 – 55

Bước VI: Đánh giá kết quả

Đánh giá kết quả là việc đo lường tính hiệu quả của chương trình. Câu hỏi là “Cơ quan TTLĐ hoạt động có hiệu quả trong việc đạt được các mục đích, mục tiêu đề ra trong Bước II hay không?” được trả lời bằng cách đánh giá kết quả.

Các kết quả này thường được đo lường theo “tỷ lệ” ví dụ như “tỷ lệ giảm thương tật hoặc vắng mặt ở nơi làm việc, tính trên số lượng người lao động” so với các mục tiêu đề ra trong Bước II (ở trên).

Bộ Nhân lực Singapore (BNL)

Singapore đã đạt được những tiến bộ đáng kể liên quan đến tỷ lệ tử vong tại nơi làm việc từ khi thiết lập khung WSH mới.

Kể từ năm 2005, Singapore đã bắt đầu có chương trình nhằm giảm một nửa tỷ lệ tử vong (4.9 ca tử vong trên 100,000 người lao động vào năm 2004) và hướng đến mục tiêu mới là ít hơn 1.8 ca tử vong trên 100,000 người lao động vào năm 2018.

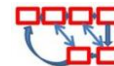
Năm	Tỷ lệ tử vong tại nơi làm việc (trên 100,000 người lao động)
2010	2.2
2009	2.9
2008	2.8
2007	2.9
2006	3.1
2005	4.0
2004	4.9



<p>Tổng quan về cơ cấu tổ chức của Thanh tra Lao động thuộc BNL⁴⁶</p>	<p>Cục An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp được tổ chức thành bốn phòng chuyên môn và Văn phòng Hội đồng An toàn và Sức khỏe tại Nơi làm việc.</p> <p>Phòng Thanh tra ATVSLĐ: tập trung vào giảm các rủi ro về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc thông qua tiến hành các cuộc thanh tra và kiểm tra tại nơi làm việc để bảo đảm nơi làm việc duy trì một mức độ tiêu chuẩn ATSKLĐ chấp nhận được. Phòng Thanh tra cũng điều tra các vụ việc tai nạn và chia sẻ các bài học thu được từ các vụ việc tai nạn với ngành, lĩnh vực đó.</p> <p>Phòng Chính sách, Thông tin và Phục vụ Doanh nghiệp trong ATVSLĐ: định hướng các nỗ lực của cả Cục thông qua việc hoạch định chiến lược và chính sách phù hợp, đồng thời nỗ lực để toàn tổ chức đạt thành tích xuất sắc, phân tích và xác định các xu hướng và rủi ro về ATSKLĐ đang nổi lên bằng việc tăng cường hệ thống thông tin tuyên truyền có hiệu quả, nguồn lực có chất lượng và nắm bắt thông tin nhạy bén về doanh nghiệp. Phòng này cũng giúp việc cho Cục trong lĩnh vực quản lý tài chính, hồ sơ lưu trữ và hành chính văn phòng hàng ngày cũng như bảo đảm liên tục nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng thông qua việc tuân thủ các tiêu chuẩn phục vụ khách hàng.</p> <p>Phòng Chuyên gia ATVSLĐ: cung cấp hỗ trợ của chuyên gia trong việc xây dựng các tiêu chuẩn và thông lệ tốt nhất về ATSKLĐ, cũng như điều tra các vụ việc tai nạn phức tạp và bệnh nghề nghiệp. Phòng này tiến hành các nghiên cứu kỹ thuật và khoa học, xây dựng và triển khai các chiến lược và chương trình trọng tâm dành cho các nguy cơ ATSKLĐ và các ngành, lĩnh vực cụ thể. Phòng này cũng phối hợp với các tổ chức quốc tế và quốc gia trong các dự án, trao đổi thông tin, khảo sát và đào tạo.</p> <p>Phòng Bồi thường Thương tật Lao động: quản lý hệ thống Bồi thường Thương tật Lao động nhằm hỗ trợ người lao động bị thương tật và người phụ thuộc của những người lao động qua đời trong việc yêu cầu bồi thường thương tổn. Phòng này cũng quản lý hệ thống Báo cáo Vụ việc liên quan đến tai nạn nghề nghiệp, các vụ việc nguy hiểm và bệnh nghề nghiệp.</p> <p>Hội đồng An toàn và Sức khỏe tại Nơi làm việc: làm việc với các ủy ban của các ngành, lĩnh vực và các bên liên quan trong các ngành, lĩnh vực nhằm tìm hiểu cơ chế hoạt động của từng ngành, lĩnh vực và xác định các lỗ hổng của ngành, lĩnh vực và đề xuất các giải pháp có sự phản hồi từ các ngành, lĩnh vực và sự hỗ trợ của Cục ATVSLĐ. Hội đồng phối hợp với các bên liên quan trong các ngành, lĩnh vực để quảng bá các thông điệp, chương trình, giải thưởng về ATSKLĐ, nỗ lực nhằm tăng cường sự tham gia và áp dụng các thông lệ chấp nhận được của các ngành, lĩnh vực, và xây dựng năng lực quản lý ATSKLĐ cho các ngành, lĩnh vực.</p>
--	---



46 <http://www.mom.gov.sg/Documents/safety-health/reports-stats/OSHD-AR2010/Introduction.pdf>



Slovenia: Cơ quan Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

Bối cảnh

Ở Slovenia, vấn đề an toàn và sức khỏe lao động thuộc lĩnh vực quản lý của Bộ Lao động, Gia đình và Xã hội và Bộ Y tế. Hai Bộ này theo dõi và đánh giá tình hình ATVSLĐ và trên cơ sở này ban hành các quy định và giải pháp. Hai cơ sở pháp lý chính là Luật Việc làm (2002) và Luật Sức khỏe và An toàn Lao động (2011). Luật Sức khỏe và An toàn Lao động⁴⁷ mới được thông qua gần đây có hiệu lực từ tháng 12 năm 2011. Luật mới đã thiết lập được một số nguyên tắc, trong đó có các nguyên tắc cơ bản phòng tránh rủi ro, đánh giá rủi ro và thay thế các chất nguy hiểm. Luật này cũng quy định trách nhiệm của cơ quan thanh tra lao động và quy định chi tiết về các vi phạm tại nơi làm việc và hình thức xử phạt.

Các nguyên tắc cơ bản của Luật mới bao gồm trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thực hiện các biện pháp cần thiết để bảo đảm an toàn và sức khỏe của người lao động, bao gồm phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp, cung cấp thông tin và đào tạo, cũng như cung cấp việc tổ chức sắp xếp lao động phù hợp và các nguồn lực vật chất cần thiết.

Việc thực thi pháp luật và quy định về quan hệ lao động, nghề nghiệp và an toàn lao động và các vấn đề xã hội là trách nhiệm của Thanh tra Lao động Slovenia. Những trách nhiệm này bao gồm thực thi tất cả các vấn đề về ATVSLĐ (ví dụ, quấy rối và bạo lực tại nơi làm việc) và tình hình quan hệ lao động tại nơi làm việc (ví dụ, sử dụng các chỉ số như số vụ vi phạm luật việc làm, các vụ việc phân biệt đối xử và số lượng lao động bất hợp pháp).

Phạm vi công việc của thanh tra lao động được quy định chi tiết tại Luật Thanh tra Lao động, bổ sung bởi Luật Thanh tra (2002). Hai Luật này quy định các nguyên tắc chung về thanh tra, vai trò, quyền lợi và nghĩa vụ của thanh tra viên, thẩm quyền của thanh tra viên, thủ tục thanh tra, các biện pháp thanh tra và các vấn đề khác liên quan đến hoạt động thanh tra.

Ở Slovenia, có 171,000 doanh nghiệp với 850,000 người lao động và 70,000 lao động tự do.

Áp dụng khung đánh giá hiệu quả hoạt động

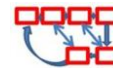
Khung đánh giá hiệu quả hoạt động mô hình đề cập trong cuốn sổ tay này mô tả hình ảnh mối liên hệ giữa các giai đoạn khác nhau của khung mô hình này, mang tính nhắc nhở rằng các đầu vào, hoạt động, đầu ra chỉ có ý nghĩa đối với các kết quả đạt được mà các đầu vào, hoạt động, đầu ra này định ảnh hưởng.

Khung mô hình này cung cấp cho cơ quan thanh tra một hướng tiếp cận có hệ thống đối với câu hỏi về tính hiệu quả:

ATVSLĐ được cải thiện đến mức độ nào nhờ vào kết quả hoạt động của cơ quan thanh tra lao động?

Có sáu bước trong khung đánh giá hiệu quả hoạt động. Các mục dưới đây bàn về từng bước với thông tin về các vụ việc thực tế do Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia cung cấp

47 <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>



Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Khung đo lường hiệu quả hoạt động mang đến một hướng tiếp cận mà cơ quan thanh tra lao động có thể sử dụng để nghiên cứu về các kết quả cuối cùng cần đạt được.

Bước I trong khung này là xem xét việc phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Vấn đề hoặc thách thức nào cơ quan thanh tra lao động cần xử lý? Cần thay đổi gì để có thể cải thiện ATVSLĐ?

Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

TTLĐ Slovenia đảm nhận việc xây dựng chiến lược giai đoạn 2009–2012⁴⁸ nhằm giảm số ca thương tật tại nơi làm việc sau khi xác định được các vấn đề ưu tiên về ATVSLĐ. Nguồn thông tin chính để xây dựng chiến lược này đến từ hệ thống thông tin báo cáo thương tật của Thanh tra Lao động, ví dụ:

- ▶ Vào các năm 2007 và 2008 trung bình 17,500 người có việc làm gặp phải tai nạn lao động dẫn đến phải vắng mặt nhiều hơn 3 ngày.
- ▶ Số ca tử vong khi lao động vẫn ở mức như cũ: Năm 2007, có 29 vụ tai nạn gây chết người, năm 2008 có 27 vụ và năm 2009 là 26 vụ
- ▶ Nam giới có xu hướng gặp tai nạn lao động nhiều hơn gần bốn lần so với nữ giới.
- ▶ Người lao động lớn tuổi và người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa có xu hướng chịu thương tật nhiều hơn.
- ▶ Tỷ lệ số vụ tai nạn cao hơn trong ngành xây dựng.
- ▶ Thương tật phổ biến nhất đối với cả nam giới và nữ giới là các vấn đề về xương, khớp và cơ.

Mặc dù rất khó để TTLĐ Slovenia đánh giá những yếu tố nào đang góp phần vào sự thay đổi tỷ lệ thương tật tại nơi làm việc qua thời gian, việc phân tích cho thấy tỷ lệ thương tật lớn tuân theo chu kỳ.

Mặc dù trong những năm qua, Slovenia đã thực hiện các công việc để thay đổi văn hóa ATVSLĐ trong các doanh nghiệp và mặc dù đã đạt được một số tiến bộ trong vấn đề này, nhiều người lao động ở Slovenia vẫn cảm thấy rằng công việc của họ đe dọa sức khỏe và sự an toàn của họ.

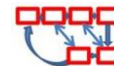
Bước II: Đề ra (những) mục tiêu

Nhằm thiết lập quy trình đo lường hiệu quả hoạt động cho một cơ quan thanh tra lao động (TTLĐ), điều quan trọng là các mục tiêu/mục đích ATVSLĐ ở cấp chính phủ phải được thiết lập và kết nối với nhiệm vụ của TTLĐ.

Các mục tiêu ATVSLĐ đối với chính phủ thường được lồng ghép trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ.

Cơ quan thanh tra lao động sẽ cần phải định hướng chiến lược của cơ quan này theo định hướng chiến lược của chính phủ. Thông qua triển khai thực hiện các chiến lược, cơ quan thanh tra lao động góp phần đạt được các mục tiêu ATVSLĐ của chính phủ.





Thiết lập cơ sở và thời gian cho các mục tiêu thiết lập trong Bước II.

Hiệu quả hoạt động chỉ có thể đo lường được nếu có một cơ sở nào đó có thể dùng để so sánh. Vì mục đích này, một cơ quan TTLĐ cần thiết lập một chuẩn đánh giá mà dựa vào đó có thể đánh giá tiến độ của cơ quan TTLĐ đó.

Ngoài ra, để phục vụ mục đích so sánh, một cơ quan TTLĐ có thể lựa chọn thiết lập một chuẩn mực bên ngoài để có thể so sánh bản thân cơ quan TTLĐ và tiến độ của cơ quan đó, ví dụ, thông qua xem xét các thành tựu của các chương trình TTLĐ tương tự khác được coi là hàng đầu trong lĩnh vực này.

Thanh tra Lao động của Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

Trong giai đoạn 2000–2007, tỷ lệ các vụ tai nạn gây tử vong ở Slovenia không giảm. Do đó, một chiến lược đã được xây dựng trong đó đề xuất phương hướng giảm 25% tỷ lệ các vụ tai nạn lao động đến năm 2012, dựa trên số liệu 2007, thông qua việc nâng cao sức khỏe và bảo hộ an toàn cho người lao động. Vào năm 2008, Thanh tra Lao động của Cộng hòa Slovenia đã bắt đầu triển khai chiến lược này với mục tiêu giảm số vụ tai nạn lao động.⁴⁹

Bước III: Phân bổ nguồn lực [yếu tố đầu vào]

“Nguồn lực” thường được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách cấp cho một cơ quan thanh tra. Điều này được gọi là “đầu vào” cho các hoạt động được thực hiện để xử lý tình hình ATVSLĐ

Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

Cộng hòa Slovenia hiện có 84 thanh tra lao động đang làm việc (tính đến 31 tháng 12 năm 2010);⁵⁰ tuy nhiên, để đáp ứng tầm nhìn giảm số vụ thương tật và tai nạn tại nơi làm việc, TTLĐ Slovenia làm việc có sự hợp tác của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động thông qua một mạng lưới quốc gia bao gồm đại diện chính phủ, đại diện các tổ chức công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động, chuyên gia và nhà nghiên cứu trong lĩnh vực an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc và y học nghề nghiệp. Hoạt động theo sự chỉ đạo của Bộ Lao động, Gia đình và Xã hội, cơ quan thực hiện chức năng đầu mối quốc gia về quy định ATVSLĐ của EU, mạng lưới quốc gia này đặc biệt tham gia vào việc thúc đẩy văn hóa an toàn và phổ biến thông tin về các vấn đề liên quan đến bảo đảm an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc.

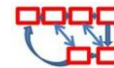
Để tận dụng tốt nhất nguồn lực của cơ quan, TTLĐ Slovenia xác định trọng tâm các hoạt động dựa trên một số nguồn thông tin, như nghiên cứu thực nghiệm, tham vấn với các đối tác xã hội, kinh nghiệm của thanh tra viên, rà soát cơ sở dữ liệu, v.v..

Ngân sách dành cho TTLĐ Slovenia là khoảng € 4.5 triệu.⁵¹

49 Thông tin về toàn bộ dự án có trên trang web của LIRS (bằng tiếng Slovenia)
http://www.id.gov.si/si/javne_objave/projekt_zmansevanja_smrtnih_in_tezjih_nezgod/

50 <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Dr.-Luka-Ticar.pdf>

51 http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Intranet/SLIC_nadzor_2010/LIRS_2009_Annual_ReportII.pdf



Bước IV: Triển khai hoạt động

Một cơ quan thanh tra cần phải xây dựng các chiến lược phù hợp với chiến lược của chính phủ về các mục tiêu ATVSLĐ. Cơ quan thanh tra lao động sau đó triển khai các chiến lược thông qua các hoạt động cụ thể hoặc chiến lược hoạt động, từ đó, cơ quan thanh tra góp phần vào việc đạt được các mục tiêu ATVSLĐ của chính phủ.

Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

Để đạt được mục tiêu giảm 25% số vụ thương tật tại nơi làm việc như đề ra trong Chiến lược ATVSLĐ giai đoạn 2009-2012 của Thanh tra Lao động của Cộng hòa Slovenia, TTLĐ Slovenia đã tiến hành khoảng 17,000 cuộc thanh tra dựa trên rủi ro và bằng chứng hàng năm. Những cuộc thanh tra này bao gồm các chuyến thăm nơi làm việc để áp dụng các biện pháp phòng ngừa, rà soát và kiểm tra hệ thống, thúc đẩy việc áp dụng HTQL ATVSLĐ và đánh giá rủi ro tại nơi làm việc. Cụ thể, TTLĐ Slovenia thực hiện các hoạt động chính sau đây:

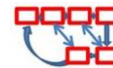
- 1 Triển khai thực hiện quy định của EU.
- 2 Triển khai thực hiện pháp luật quốc gia.
- 3 Thúc đẩy việc xây dựng và triển khai thực hiện các chiến lược quốc gia.
- 4 Khuyến khích thay đổi hành vi của người lao động và khuyến khích người sử dụng lao động áp dụng các hướng tiếp cận chú trọng đến vấn đề sức khỏe lao động.
- 5 Thúc đẩy vấn đề sức khỏe và an toàn lao động ở cấp độ quốc gia, trong đó có việc tích cực tham gia vào chương trình Thúc đẩy Sức khỏe Lao động tại Nơi làm việc.

TTLĐ Slovenia cung cấp cho người sử dụng lao động và người lao động hỗ trợ chuyên môn liên quan đến triển khai thực hiện luật và các quy định khác, các thỏa thuận tập thể và các đạo luật nói chung trong phạm vi thẩm quyền của cơ quan này. Cơ quan này cũng hợp tác với các cơ quan thanh tra khác, các tổ chức nghề nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí và thương tật, cũng như các tổ chức công đoàn hoặc hiệp hội nghề nghiệp của người lao động và hiệp hội của người sử dụng lao động. Cơ quan này cũng hợp tác với các tổ chức nghiên cứu và giáo dục và các chuyên gia trong lĩnh vực lao động.

Khi thực hiện các cuộc thanh tra trong các vụ việc mà thanh tra viên nhận thấy có sự vi phạm pháp luật, quy định hoặc đạo luật khác, thanh tra viên có quyền và nghĩa vụ yêu cầu các biện pháp khắc phục việc không tuân thủ hoặc sai sót trong khoảng thời gian mà thanh tra viên tự quyết định. Các biện pháp bổ sung mà thanh tra viên có thể sử dụng là xử phạt, cấm thực hiện thủ tục lao động, niêm phong nơi làm việc, ra lệnh ngừng cung cấp điện, nước, v.v. Thanh tra viên có quyền buộc tội vi phạm pháp luật hình sự, mặc nhiên truy tố, hoặc đề xuất với cơ quan có thẩm quyền áp dụng các biện pháp, ra lệnh thực hiện các biện pháp khác và thực hiện các hành động được pháp luật hoặc quy định khác cho phép.

Trong quá trình thanh tra nơi làm việc, TTLĐ Slovenia đánh giá:

- 1 ATVSLĐ tại nơi làm việc sử dụng các tham số định lượng sau:
 - (i) số vụ tai nạn;
 - (ii) tỷ lệ vắng mặt;
 - (iii) mức độ tiếng ồn;
 - (iv) mức độ tiếp xúc của người lao động với hóa chất và/hoặc các hiểm họa sinh học.



2 Các tham số định lượng bao gồm:

- (i) mức độ kiến thức về ATVSLĐ về trong doanh nghiệp;
- (ii) triển khai thực hiện hệ thống quản lý ATVSLĐ trong doanh

nghiệp.

TTLĐ Slovenia nhận thức được nhu cầu phải đánh giá hiệu quả của các hành động thực hiện.

Bước V: Đo lường kết quả chung

Các sản phẩm/dịch vụ trực tiếp mang lại, hoặc cách hoạt động thực hiện, bởi cơ quan thanh tra lao động được gọi là “đầu ra”. Ví dụ, số lượng các cuộc thanh tra trọng tâm được thực một cơ quan TTLĐ thực hiện hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra xây dựng những hoạt động cụ thể này như một phần trong chiến lược ATVSLĐ được tạo ra để đạt được các mục đích, mục tiêu đề ra trong Bước II.

Đầu ra (các hoạt động do cơ quan TTLĐ chi trả) và nguồn lực sử dụng để thực hiện các hoạt động này cung cấp cho cơ quan TTLĐ khả năng tính toán hiệu quả hoạt động của cơ quan TTLĐ đó.

Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

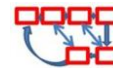
Thanh tra lao động gửi lên Bộ quản lý báo cáo công việc trong năm vừa qua, ví dụ, trong báo cáo gần đây nhất, TTLĐ Slovenia báo cáo đã thanh tra 171,126 cơ sở thương mại.

Những báo cáo tổng thể này bao gồm dữ liệu về số lượng người sử dụng lao động theo lĩnh vực thanh tra, số lượng người lao động, dữ liệu về số vụ vi phạm phát hiện được, cá biện pháp thực hiện theo từng hoạt động và số liệu về các vụ tai nạn gây tử vong tại nơi làm việc, các vụ tai nạn tập thể tại nơi làm việc, các vụ thương tật nghiêm trọng và kết quả phát hiện về bệnh nghề nghiệp theo lĩnh vực hoạt động, và các biện pháp đề xuất để xử lý vướng mắc trong lĩnh vực này.⁵² Báo cáo này được RS Chính phủ rà soát và gửi lên báo cáo Quốc hội. Sau khi được thảo luận, báo cáo sẽ được gửi đến Văn phòng Lao động Quốc tế.

Ngoài ra, TTLĐ Slovenia báo cáo về các chiến dịch trọng tâm cụ thể mà cơ quan này thực hiện trên cơ sở đánh giá rủi ro, ví dụ, năm 2009, TTLĐ Slovenia đã tiến hành các hoạt động sau đây:

- 1 Chiến dịch thanh tra các công trường xây dựng. Các thanh tra viên OHS đã tiến hành 239 cuộc giám sát các công trình xây dựng. Trong giai đoạn báo cáo, các thanh tra viên đã xác định được tổng số 703 vụ việc vi phạm. Áp dụng tổng cộng 401 biện pháp xử lý.
- 2 Xưởng sửa chữa lốp xe. Các thanh tra viên OHS đã thực hiện 174 cuộc giám sát các xưởng sửa chữa lốp xe. Trong giai đoạn báo cáo, các thanh tra viên đã xác định được tổng số 507 vụ việc vi phạm. Áp dụng tổng cộng 121 biện pháp xử lý.
- 3 Viện dưỡng lão. Các thanh tra viên OHS đã thực hiện 60 cuộc giám sát các viện dưỡng lão. Trong giai đoạn báo cáo, các thanh tra viên đã xác định được tổng số 128 vụ việc vi phạm. Áp dụng tổng cộng 29 biện pháp xử lý.
- 4 Dịch vụ CNTT. Các thanh tra viên OHS đã thực hiện 177 cuộc giám sát các cơ sở dịch vụ CNTT. Trong giai đoạn báo cáo, các thanh tra viên đã xác định được tổng số 574 vụ việc vi phạm. Áp dụng tổng cộng 138 biện pháp xử lý.

52 http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Intranet/SLIC_nadzor_2010/LIRS_2009_Annual_ReportII.pdf



5 Các tổ chức có giấy phép lao động. Các thanh tra viên ATVSLĐ đã thực hiện 36 cuộc giám sát các tổ chức có giấy phép lao động. Áp dụng tổng cộng 23 biện pháp xử lý.

6 Trạm xăng dầu. Các thanh tra viên ATVSLĐ đã thực hiện 247 cuộc giám sát các trạm xăng dầu. Trong giai đoạn báo cáo, các thanh tra viên đã xác định được tổng số 129 vụ việc vi phạm. Áp dụng tổng cộng 109 biện pháp xử lý.

7 Các công trình xây dựng tạm thời và cơ động. Các thanh tra viên ATVSLĐ đã thực hiện 431 cuộc giám sát các công trình xây dựng tạm thời và cơ động. Trong giai đoạn báo cáo, các thanh tra viên đã xác định được tổng số 1,026 vụ việc vi phạm. Áp dụng tổng cộng 622 biện pháp xử lý.

8 Tháo gỡ a-mi-ăng. Các thanh tra viên ATVSLĐ đã thực hiện 19 cuộc giám sát việc tháo gỡ a-mi-ăng. Áp dụng tổng cộng 16 biện pháp xử lý.

Bước VI: Đo lường kết quả cụ thể

Đánh giá kết quả là việc đo lường tính hiệu quả của chương trình. Câu hỏi là “Cơ quan TTLĐ hoạt động có hiệu quả trong việc đạt được các mục đích, mục tiêu đề ra trong Bước II hay không?” được trả lời bằng cách đánh giá kết quả.

Các kết quả này thường được đo lường theo “tỷ lệ” ví dụ như “tỷ lệ giảm thương tật hoặc vắng mặt ở nơi làm việc, tính trên số lượng người lao động” so với các mục tiêu đề ra trong Bước II (ở trên).

Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

Việc đánh giá hiệu quả hoạt động của TTLĐ Slovenia bao gồm thiết lập các mục tiêu đo lường được, ví dụ:

- ▶ tai nạn lao động nói chung;
- ▶ tai nạn và/hoặc bệnh nghề nghiệp trong những ngành, lĩnh vực rủi ro cao.

Việc đánh giá được thực hiện cả ở cấp độ doanh nghiệp và quốc gia. Các chiến dịch nâng cao nhận thức cũng được đánh giá.

Việc đánh giá ATVSLĐ chủ yếu dựa trên dữ liệu thu thập ở các cơ quan thanh tra lao động dựa trên các báo cáo thanh tra. Thông tin chủ yếu liên quan đến tai nạn lao động (số vụ, nguyên nhân, mức độ nghiêm trọng), sai sót và thiếu tuân thủ phát hiện thông qua các cơ chế giám sát, và các biện pháp ban hành.

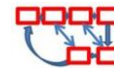
Trung bình chỉ có 8,000 trong số 170,000 doanh nghiệp có thể giám sát hoặc thanh tra hàng năm và điều này không cho phép rút ra bất kỳ kết luận quan trọng nào về tình hình an toàn và đời sống lao động ở Slovenia.

Kể từ năm 2004 cơ quan thanh tra đã theo dõi tình hình an toàn và sức khỏe lao động sử dụng các mẫu đại diện.

Phương pháp này được dựa trên lấy mẫu ngẫu nhiên trong đó 1,500 người sử dụng lao động (xấp xỉ 1% người sử dụng lao động có đăng ký) được lựa chọn. Mẫu mang tính đại diện do lĩnh vực hoạt động và số lượng người lao động.

Trong hệ thống đánh giá là các chỉ số khác nhau được sử dụng và theo dõi hàng năm:

- ▶ đánh giá rủi ro;
- ▶ kiểm tra sức khỏe người lao động để thực hiện các biện pháp phòng ngừa;



- đào tạo và kiểm tra thực tế về thông lệ lao động an toàn;
- kiểm tra định kỳ về bất kỳ tác nhân hóa học, vật lý hoặc sinh học nào;
- sử dụng trang thiết bị bảo hộ cá nhân;
- nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải phổ biến thông tin cho người lao động;
- thử nghiệm trang thiết bị lao động;
- báo cáo lên thanh tra lao động.

Phương thức sử dụng là một bảng câu hỏi do thanh tra viên lao động hoàn thành sử dụng thang điểm Lickart từ 1 đến 4. Ví dụ, sử dụng chỉ số “đánh giá rủi ro”:

- 1 nghĩa là không áp dụng Đánh giá Rủi ro.
- 2 Đánh giá Rủi ro được áp dụng nhưng không đủ/không phù hợp.
- 3 Đánh giá Rủi ro được áp dụng nhưng người lao động không được thông báo.
- 4 Đánh giá Rủi ro tốt và người lao động được thông báo.

Lý lẽ đằng sau việc khởi động dự án này chủ yếu không phải để đo lường hiệu quả hoạt động của TTLĐ mà là đánh giá liệu một số vấn đề liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động được cải thiện hay xấu đi.

Phương pháp sử dụng đưa ra số liệu thống kê đáng tin cậy về tình hình chung nhưng không xác định được nguyên nhân để tiến hành thay đổi (cải thiện), và do vậy không đo lường được hiệu quả hoạt động của TTLĐ.

Nhưng TTLĐ đang hướng đến phát triển hơn nữa hệ thống và phương pháp này được đánh giá là bước đầu tiên trên con đường đánh giá hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động.⁵³

TTLĐ Slovenia hiện đang trong quá trình triển khai một chiến lược dài hạn (2009–2012) trong đó “Mục tiêu cuối cùng là không để xảy ra các vụ việc mà lẽ ra có thể phòng ngừa trước gây ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn lao động.”

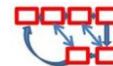
Chiến lược dài hạn này được xây dựng trên cơ sở sứ mệnh và tầm nhìn đề ra, kinh nghiệm trong lĩnh vực này và những đóng góp và mong muốn của cấp lãnh đạo chính trị và quản lý. Để thực hiện được chiến lược, cơ quan thanh tra lao động gặp phải một thách thức lớn: hơn 140,000 người sử dụng lao động (hoặc địa điểm kinh doanh), và số lượng người lao động dự tính sẽ lên đến gần 800,000 trong giai đoạn thực hiện kế hoạch. Theo kế hoạch TTLĐ Slovenia có thể báo cáo kết quả thực hiện chiến lược này sau năm 2012.

Thông tin chính về Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia (TTLĐ Slovenia)

Thanh tra Lao động giám sát việc thực hiện các luật, quy định khác, hợp đồng tập thể và các đạo luật chung điều chỉnh quan hệ lao động, tiền lương và các hình thức trả công khác có được từ lao động, việc tuyển dụng người lao động tại địa phương và ở nước ngoài, sự tham gia của người lao động trong công tác quản lý, đình công và an toàn người lao động ở nơi làm việc, trừ khi luật có quy định khác.

Chánh Thanh tra Lao động lãnh đạo và đại diện cho cơ quan thanh tra, tổ chức và điều phối công việc của thanh tra viên, trong phạm vi thẩm quyền và chịu trách nhiệm về pháp lý, chất lượng và hiệu quả của công tác thanh tra. Thanh tra viên hoạt động trong phạm vi của các cơ quan thanh tra được tổ chức theo từng lĩnh vực hành chính. Lĩnh vực quan hệ lao động do thanh tra việc làm giám sát, và lĩnh vực sức khỏe và an toàn lao động do thanh tra về sức khỏe và an toàn lao động giám sát.

53 Để biết thêm thông tin, xin liên hệ: TS. Mladen Markota: mladen.markota@gov.si

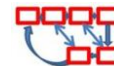


Thanh tra viên lao động được yêu cầu phải có bằng tốt nghiệp đại học các ngành luật hoặc kỹ thuật, ít nhất năm năm kinh nghiệm làm việc và cần phải vượt qua kỳ thi chuyên ngành đối với thanh tra viên. Mọi thanh tra viên đều bắt buộc phải thực hiện một bài kiểm tra trình độ chuyên môn ba năm một lần. Thanh tra lao động nằm trong hệ thống cán bộ công chức (Luật Cán bộ Công chức, Công báo Cộng hòa Slovenia số 63/07, 65/08).

“Quy định về Tổ chức nội bộ và Hệ thống hóa Thanh tra Lao động” quy định vai trò và trách nhiệm, thẩm quyền của các đơn vị thanh tra thuộc TTLĐ Slovenia và các đơn vị khác. Trên cơ sở này, cơ cấu tổ chức của TTLĐ Slovenia bao gồm:

1. Thanh tra quan hệ lao động (47 thanh tra viên)
2. Thanh tra sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc (36 thanh tra viên)
3. Thanh tra xã hội (3 thanh tra viên)

TTLĐ Slovenia có ba nhiệm vụ hỗ trợ trong đó thực hiện các nhiệm vụ hỗn hợp (hành chính, chuyên môn, kỹ thuật và khác) cho Chánh Thanh tra Lao động và tất cả các đơn vị tổ chức nội bộ khác, ví dụ, các nhiệm vụ pháp lý, hành chính và cấp thiết khác trong lĩnh vực liên quan đến các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho cán bộ, giao dịch với giới truyền thông, lập kế hoạch tài chính, thực hiện các hoạt động, mua sắm, triển khai thực hiện pháp luật về tiền lương, con người và các vấn đề chung khác, các vấn đề về công nghệ thông tin, phân tích và thống kê và nhiều chức năng tài chính, hành chính và tương tự. Có 12 văn phòng khu vực. Trụ sở chính của Thanh tra Lao động Cộng hòa Slovenia: Parmova 33, SI-1000 Ljubljana, Slovenia. Điện thoại: + 386 1 280 36 60, Fax: + 386 1 280 36 77, và e-mail: [irsd\(at\)gov.si](mailto:irsd(at)gov.si)



Vương Quốc Anh: Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Lao động Vương Quốc Anh(HSE)

Bối cảnh

Luật về Sức khỏe và An toàn Lao động 1974 của Vương Quốc Anh đưa ra một nguyên tắc đơn giản nhưng có tính chất lâu dài, theo đó những đối tượng tạo ra rủi ro là phù hợp nhất để quản lý rủi ro đó. Luật này ra đời dẫn tới việc thành lập Ủy ban Sức khỏe và An toàn Lao động (HSC) và Ban điều hành về Sức khỏe và An toàn Lao động (HSE) và HSE và chính quyền địa phương (chính quyền địa phương cung cấp các dịch vụ của chính phủ tại một khu vực xác định) với vai trò là những đơn vị đồng thực thi luật ATSKLD.

Ngày 1 tháng 4 năm 2008 chính phủ Anh sát nhập hai cơ quan HSC và HSE thành một tổ chức lấy tên là Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Lao động (HSE).

HSE là một tổ chức luật định độc lập cấp quốc gia hoạt động phục vụ lợi ích công nhằm ngăn ngừa tử vong, thương tật và bệnh tật ở những người làm việc tại nơi làm việc và những người bị ảnh hưởng bởi các hoạt động nghề nghiệp tại Anh. Nhiệm vụ luật định chính của tổ chức này bao gồm:

- Đề xuất và thiết lập các tiêu chuẩn cần thiết về ATSKLD.
- Đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn này.
- Nghiên cứu và công bố kết quả và cung cấp dịch vụ thông tin và tư vấn.
- Cung cấp cho Bộ trưởng đặc trách thông tin và tư vấn chuyên gia khi được yêu cầu.

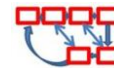
HSE là một Cơ quan công lập ngoài Bộ được cấp ngân sách hoạt động thông qua Bộ Việc làm và Lương hưu. Cơ quan này chịu trách nhiệm trước các Bộ trưởng và Quốc hội về việc thực hiện các chức năng của mình – trừ những quyết định cá nhân theo luật định. Cơ quan này hoạt động trong sự phối hợp chặt chẽ với các chính quyền địa phương theo những thỏa thuận thực thi bắt buộc đã thống nhất.

HSE và chính quyền địa phương đảm bảo hệ thống luật định về sức khỏe và an toàn:

- được tập trung vào cải thiện kết quả sức khỏe và an toàn chứ không chỉ đơn thuần các hành vi vi phạm luật về mặt kỹ thuật;
- đơn giản hóa tới mức tối đa để doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ, cung cấp cho người lao động môi trường làm việc lành mạnh và an toàn;
- được thực thi một cách tương xứng với rủi ro;
- tránh những gánh nặng không cần thiết cho các doanh nghiệp có hệ thống quản lý sức khỏe và an toàn hiệu quả; và
- duy trì các chế tài mạnh đối với những đối tượng không hoàn thành nghĩa vụ sức khỏe và an toàn và đẩy người lao động của mình vào rủi ro để đạt được lợi thế cạnh tranh không lành mạnh.⁵⁴

Tương tự như các tổ chức thuộc khu vực công khác, HSE được kỳ vọng là sẽ tiết kiệm được khoản ngân sách đáng kể thu được từ người đóng thuế trong thời gian 4 năm, từ 2011/12 đến 2014/15.





Bước I: Phân tích tình hình ATVSLĐ

Khung đo lường hiệu quả hoạt động mang đến một hướng tiếp cận mà cơ quan thanh tra lao động có thể sử dụng để nghiên cứu về các kết quả cuối cùng cần đạt được.

Bước I trong khung này là xem xét việc phân tích tình hình ATVSLĐ hoặc xác định (các) vấn đề về ATVSLĐ:

Vấn đề hoặc thách thức nào cơ quan thanh tra lao động cần xử lý? Cần

thay đổi gì để có thể cải thiện ATVSLĐ?

Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh(HSE)

HSE hiện đang thực hiện công bố và phân tích thu thập dữ liệu. Dữ liệu này được công bố trên trang web của HSE.⁵⁵

Mặc dù đã có dữ liệu mới hơn, kết quả phân tích dữ liệu trước khi xây dựng chiến lược được công bố mới nhất⁵⁶ cho thấy có 229 lao động tử vong và 136.771 lao động bị thương tật nặng tại nơi làm việc của mình trong giai đoạn 2007/08.

Tương tự, cũng trong khoảng thời gian này, khoảng 2.1 triệu người mắc các bệnh được cho là có nguyên nhân hoặc bệnh bị nặng hơn do công việc hiện tại hoặc trước đây. Tuy nhiên, mặc dù tỷ lệ tử vong, thương tật, và ốm đau liên quan đến nghề nghiệp giảm trong phần lớn quãng thời gian 35 năm qua, tốc độ giảm chậm một cách rõ rệt.

Tác động lên nền kinh tế: Khoảng 34 triệu ngày làm việc bị mất trong giai đoạn 2007/08 do hậu quả của tai nạn lao động và bệnh tật có liên quan đến nghề nghiệp.

Ở góc độ tài chính, ước tính hàng năm xã hội phải gánh khoản chi phí không nhỏ do tai nạn và bệnh tật nghề nghiệp là 20 triệu bảng Anh (xấp xỉ 2% GDP).

Cứ để tình trạng này tiếp tục xảy ra là điều không thể chấp nhận được, cả về mặt đạo đức, pháp lý và tài chính.

Phân tích của HSE cũng bao gồm việc rà soát thông tin toàn diện hoặc những vấn đề tương lai và phân tích những rủi ro chính.

HSE có riêng một bộ phận thực hiện rà soát thông tin toàn diện⁵⁷ có nhiệm vụ xác định những vấn đề tương lai có thể gây ra rủi ro sức khỏe và an toàn và đảm bảo bằng chứng này truyền đạt được cách phân tích và hoạch định tư duy chiến lược của nội bộ HSE.

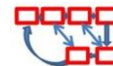
HSE cũng vận hành các hệ thống cho phép và các quy trình thanh tra nhằm đảm bảo những rủi ro chính được kiểm soát hiệu quả bởi đối tượng làm việc tại khu vực có nhiều rủi ro. Phân tích tại những khu vực nhiều rủi ro đang được thực hiện bởi đội ngũ chuyên gia khoa học, kỹ thuật và chuyên gia ngành cho thấy những vấn đề cần cân nhắc, ví dụ như được trình bày trong bản kế hoạch năm của Vụ Công trình Nguy hại được công bố trên trang web của HSE.⁵⁸

55 <http://www.hse.gov.uk/statistics/index.htm>

56 <http://www.hse.gov.uk/strategy/strategy09.pdf>

57 <http://www.hse.gov.uk/horizons/>

58 <http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/hid/spc/hid-business-plan-2009-10.pdf>



HSE hiện cũng đang thực hiện việc tham vấn với các bên liên quan chính trong hệ thống sức khỏe và an toàn nhằm nhận diện các dữ liệu hay bằng chứng liên quan để xem xét chúng trong quá trình phân tích tình hình ATVSLĐ.

HSE đã phân tích tất cả những bằng chứng này ở tất cả các ngành, lĩnh vực chủ chốt cần áp dụng ATVSLĐ do có mức rủi ro hiện tại hoặc tương lai cao. Đối với những ngành chủ chốt này, ngoài các nội dung khác, các chiến lược riêng lẻ đã được xây dựng để tiến hành phân tích và chỉ ra những vấn đề ATVSLĐ quan trọng trong nội bộ ngành đó.

Bước II: Đề ra (những) mục tiêu

Nhằm thiết lập quy trình đo lường hiệu quả hoạt động cho một cơ quan thanh tra lao động (TTLĐ), điều quan trọng là các mục tiêu/mục đích ATVSLĐ ở cấp chính phủ phải được thiết lập và kết nối với nhiệm vụ của TTLĐ.

Các mục tiêu ATVSLĐ đối với chính phủ thường được lồng ghép trong tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của chính phủ.

Cơ quan thanh tra lao động sẽ cần phải định hướng chiến lược của cơ quan này theo định hướng chiến lược của chính phủ. Thông qua triển khai thực hiện các chiến lược, cơ quan thanh tra lao động góp phần đạt được các mục tiêu ATVSLĐ của chính phủ.

Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương quốc Anh (HSE)

Tầm nhìn của chính phủ Vương quốc Anh:

- Giảm gánh nặng quan liêu về sức khỏe và an toàn lao động cho các doanh nghiệp Anh trong đó vẫn duy trì tiến bộ đạt được trong việc cải thiện kết quả về sức khỏe và an toàn lao động.⁵⁹

Nhiệm vụ ATVSLĐ của Vương quốc Anh:

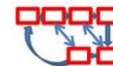
- Ngăn ngừa tử vong, thương tật và bệnh tật cho người lao động và người bị ảnh hưởng bởi các hoạt động nghề nghiệp.⁶⁰

Mục tiêu ATVSLĐ của Vương quốc Anh cho toàn bộ hệ thống sức khỏe và an toàn:⁶⁰

- Điều tra tai nạn và bệnh tật liên quan đến lao động và áp dụng biện pháp thực thi nhằm ngăn ngừa tổn hại và đảm bảo công bằng khi thích hợp.
- Khuyến khích tăng cường sự lãnh đạo trong việc nâng cao tầm quan trọng, và phương pháp tiếp cận được cho là phù hợp, về vấn đề ATSKLĐ.
- Đẩy mạnh trọng tâm vào các mục tiêu cốt lõi của sức khỏe và an toàn lao động, và qua đó giúp các chủ thể tạo ra rủi ro và quản lý rủi ro phân biệt được những vấn đề sức khỏe và an toàn lao động thực tế với sự chỉ trích thông thường hoặc bị thông tin sai lệch.
- Khuyến khích nâng cao năng lực, giúp cải thiện khả năng sở hữu và định hình rủi ro, qua đó thúc đẩy quản lý rủi ro phù hợp và hiệu quả.
- Tăng cường sự tham gia và tham vấn của công nhân về những vấn đề về sức khỏe và an toàn tại những nơi làm việc có quy mô khác nhau, có và không có tổ chức công đoàn.
- Tập trung cụ thể vào những vấn đề sức khỏe chính và nhận diện và phối hợp với những tổ chức phù hợp nhất nhằm giảm tỷ lệ tai nạn và số ca mắc bệnh có liên quan đến nghề nghiệp.

59 <http://www.dwp.gov.uk/docs/good-health-and-safety.pdf> and <http://www.dwp.gov.uk/docs/lofstedt-tor.pdf>

60 <http://www.hse.gov.uk/strategy/document.htm>



- ▶ Ưu tiên và, trong phạm vi lĩnh vực ưu tiên này, xác định những hoạt động, thời gian và quy mô, thực hiện giảm đáng kể tỷ lệ và số ca tử vong và tai nạn.
- ▶ Thích ứng và điều chỉnh phương pháp tiếp cận nhằm tăng số lượng các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) ở các ngành khác đạt tuân thủ các nghĩa vụ về sức khỏe và an toàn của mình.
- ▶ Giảm khả năng xảy ra những tai nạn lao động thảm khốc, xảy ra với tần suất thấp nhưng ảnh hưởng lớn nhưng đảm bảo Anh vẫn duy trì được năng lực của mình ở các ngành có vai trò quan trọng chiến lược với nền kinh tế quốc dân và hạ tầng xã hội.
- ▶ Đưa những vấn đề rộng hơn có ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn vào nỗ lực cải thiện hiệu quả sức khỏe và an toàn của Anh.

Những mục tiêu này được theo đuổi nhằm đạt được các mục tiêu ATVSLĐ một cách hiệu quả nhất:⁶⁰

- ▶ Giảm số lượng tử vong, thương tật và bệnh tật liên quan đến nghề nghiệp.
- ▶ Đạt được cam kết rộng khắp và công nhận ý nghĩa thực tiễn của ATSKLĐ.
- ▶ Thúc đẩy tất cả những ai trong hệ thống ATSKLĐ về cách họ có thể góp phần cải thiện hiệu quả ATSKLĐ.
- ▶ Đảm bảo những ai không hoàn thành nhiệm vụ ATSKLĐ phải chịu trách nhiệm.

Xây dựng cơ sở và thời gian cho các mục tiêu xác định ở Bước II

Hiệu quả chỉ có thể đo lường được nếu có gì đó có thể dùng để so sánh, nghĩa là một cơ sở dùng làm xuất phát điểm để so sánh. Cơ sở có thể được xây dựng, ví dụ bằng cách xem xét các thành tựu đạt được ở các chương trình tương tự khác được coi là dẫn đầu trong lĩnh vực (chuẩn mực so sánh).

Ban điều hành ATSKLĐ Vương Quốc Anh

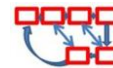
Những thay đổi về cơ cấu ngành và các yếu tố kinh tế, cấu trúc, và xã hội khác ảnh hưởng mạnh mẽ đến tỷ lệ tử vong, thương tật và bệnh tật do nghề nghiệp được báo cáo ở một quốc gia. Do đó, các chỉ số đo lường các yếu tố này không trực tiếp mang lại chỉ số tin cậy về hiệu quả ATVSLĐ của một quốc gia. Do đó, hệ thống ATVSLĐ của Anh hiện không còn công bố các chỉ tiêu kết quả nữa. Thay vào đó, dữ liệu được thu thập dựa trên một loạt các chỉ số đo lường chủ yếu bao gồm các chỉ số đo lường đầu vào và đầu ra nhưng cũng được bổ sung bởi các chỉ số đi đầu và đi sau. Các xu hướng dựa trên các chỉ số đo lường này được đánh giá để giám sát hiệu quả ATVSLĐ. Xu hướng chủ đạo trong thời gian vài năm, tùy thuộc vào loại chỉ số và hoàn cảnh, được dùng để đánh giá hiệu quả vì thực tế ghi nhận rằng chỉ số đo lường đầu ra của một năm có thể dao động lớn trong từng năm. Cơ quan quản lý ATVSLĐ cũng khuyến khích các ngành thiết lập mục đích và mục tiêu sức khỏe và an toàn của riêng mình sau đó thu thập dữ liệu của chỉ số để giám sát tiến độ đạt được so với các mục đích và mục tiêu này.

Điều này được minh họa dưới đây bằng ba ví dụ, mặc dù còn có nhiều ví dụ khác nữa.

Ví dụ 1: Các ngành rác thải và tái chế

HSE hỗ trợ WISH bằng cách cung cấp một diễn đàn nhiều bên đến từ nhiều tổ chức đại diện cho ngành rác thải và tái chế đồng ý và thiết lập các chỉ tiêu cho ngành nhằm cải thiện hiệu quả sức khỏe và an toàn. Bản thân WISH cũng giám sát và báo cáo tiến bộ đạt được so với những chỉ tiêu này. Nội dung đầy đủ được trình bày trong tài liệu tham khảo đính kèm.⁶¹

61 <http://www.hse.gov.uk/waste/charter.htm>



Ví dụ 2: KT mỏ đá

Ủy ban Tư vấn chung Quốc gia về Khai thác Mỏ đá (QNJAC) là một ủy ban gồm ba bên (HSE, người sử dụng lao động và người lao động), ngoài các nội dung khác, đồng ý thiết lập và giám sát các chỉ tiêu sức khỏe và an toàn cho ngành khai thác mỏ đá. Nội dung đầy đủ được trình bày trong tài liệu tham khảo đính kèm.⁶²

Ví dụ 3: Ngành hóa chất

HSE hỗ trợ Hiệp hội ngành hóa chất, tổ chức lớn nhất đại diện cho các nhà sản xuất và nhập khẩu hóa chất, xây dựng hướng dẫn và thúc đẩy việc sử dụng, đo lường mức độ an toàn trong ngành nhằm tự giám sát hiệu quả sức khỏe và an toàn. Thông tin chi tiết được trình bày trong tài liệu tham khảo đính kèm.⁶³

Bước III: Phân bổ nguồn lực [đầu vào]

“Nguồn lực” thường được thể hiện qua số lượng nhân viên và ngân sách cấp cho một cơ quan thanh tra. Điều này được gọi là “đầu vào” cho các hoạt động được thực hiện để xử lý tình hình ATVSLĐ

Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh (HSE)

Năm 2011, Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh (HSE) có đội ngũ hơn 3.000 nhân viên toàn thời gian.⁶⁴ Ngân sách ròng cho nguồn lực của HSE trong giai đoạn 2011/12 là 198,7 triệu bảng Anh.

Chiến lược ATVSLĐ của Anh áp dụng cho toàn bộ hệ thống ATVSLĐ. Một trong những chiến lược chính của HSE là thúc đẩy các đối tượng khác trong hệ thống ATVSLĐ thực hiện đóng góp. Tuy nhiên, nguồn lực được phân bổ bởi những đối tượng khác này không có thông tin.

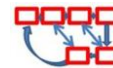
Bước IV: Thực hiện các hoạt động

Một cơ quan thanh tra cần phải xây dựng các chiến lược phù hợp với chiến lược của chính phủ về các mục tiêu ATVSLĐ. Cơ quan thanh tra lao động sau đó triển khai các chiến lược thông qua các hoạt động cụ thể hoặc chiến lược hoạt động, từ đó, cơ quan thanh tra góp phần vào việc đạt được các mục tiêu ATVSLĐ của chính phủ.

62 <http://www.hse.gov.uk/quarries/programme.htm>

63 <http://www.cefic.org/Documents/IndustrySupport/CIA%20Process%20Safety%20-%20Best%20Practice%20Guide.pdf>

64 Tham khảo mục 3 về kế hoạch kinh doanh
<http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/delivery-plans/plan1112.pdf>



Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh(HSE)

Các chiến lược chính của Ban điều hành sức khỏe và an toàn vương quốc Anh⁶⁵

- 1 Cải cách cách thức và ở khâu nào HSE có thể mang lại tác động tốt nhất lên hệ thống sức khỏe và an toàn lao động, nhằm thực thi các chức năng một cách hiệu quả hơn và không vượt quá giới hạn ngân sách.
- 2 Bảo đảm với công chúng rằng các rủi ro sức khỏe và an toàn trong các ngành rủi ro cao có vai trò quan trọng chiến lược với nền kinh tế quốc dân và có tiềm năng gây nguy hại lớn với người lao động và công chúng được quản lý và kiểm soát một cách hiệu quả.
- 3 Thúc đẩy những đối tượng khác trong hệ thống sức khỏe và an toàn lao động thể hiện trách nhiệm của mình một cách được cho là tốt nhất và phù hợp nhất, và góp phần cải thiện hiệu quả sức khỏe và an toàn.
- 4 Điều tra tai nạn và bệnh tật liên quan đến nghề nghiệp và thực thi biện pháp ngăn ngừa tổn hại và đảm bảo công bằng khi thích hợp.

Các chiến lược hoạt động của Cơ quan thanh tra lao động là các kế hoạch cụ thể hơn và mang tính định hướng được triển khai bởi Cơ quan thanh tra lao động nhằm giúp hoàn thành sứ mệnh, tầm nhìn và các mục tiêu chiến lược ATVSLĐ của chính phủ. Các chiến lược hoạt động này được hỗ trợ bởi các hoạt động cụ thể của Cơ quan thanh tra lao động.

Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh(HSE)

Các chiến lược hoạt động của Ban điều hành sức khỏe và an toàn vương quốc Anh⁶⁶

- 1 Tập trung hoạt động của HSE vào các ngành có nguy cơ cao hoặc rủi ro ở mức cao nhất, chẳng hạn như hóa chất và khai thác dầu mỏ ngoài khơi.
- 2 Đối với 900,000 cơ sở làm việc có nguy cơ thứ yếu có tỷ lệ thương vong tương đối cao (bao gồm thương tật dẫn đến tử vong) và/hoặc bệnh nghề nghiệp (ví dụ: xây dựng, nông nghiệp, một số ngành sản xuất, rác thải và tái chế, và khai thác mỏ đá) HSE sẽ:
 - tăng cường sáng kiến chung với các ngành, lĩnh vực nhằm tăng số lượng cơ sở làm việc bảo đảm sức khỏe và an toàn lao động;
 - hướng công tác kiểm tra hiệu quả hơn vào các lĩnh vực rủi ro lớn hơn;
 - giảm số lượng kiểm tra chủ động đối với các doanh nghiệp ở khu vực rủi ro thấp hơn và hoàn thành nghĩa vụ pháp lý của mình;
 - đưa vào áp dụng việc truy thu chi phí HSE từ các doanh nghiệp đẩy lao động và công chúng vào rủi ro.
- 3 Đối với các doanh nghiệp rủi ro thấp (ví dụ: văn phòng, cửa hàng, cửa hàng từ thiện, lớp học, HSE cung cấp hướng dẫn đơn giản, dễ sử dụng có tên "Health and Safety Made Simple" (Tài liệu hướng dẫn đơn giản về Sức khỏe và An toàn Lao động) hướng dẫn các doanh nghiệp, tìm hiểu nhanh về các nhiệm vụ sức khỏe và an toàn cơ bản của mình, mô tả bằng tiếng Anh đơn giản "cần làm gì" và "làm thế nào".⁶⁷

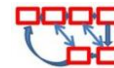
65 <http://www.dwp.gov.uk/docs/good-health-and-safety.pdf> and

<http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/delivery-plans/plan1112.pdf>

66 <http://www.dwp.gov.uk/docs/good-health-and-safety.pdf>

67 <http://www.dwp.gov.uk/docs/good-health-and-safety.pdf> and "Health and Safety Made Simple"

<http://www.hse.gov.uk/simple-health-safety>



Bước V: Đo lường đầu ra

Các sản phẩm/dịch vụ trực tiếp mang lại, hoặc cách hoạt động thực hiện, bởi cơ quan thanh tra lao động được gọi là “đầu ra”. Ví dụ, số lượng các cuộc thanh tra trọng tâm được thực hiện bởi một cơ quan TTLĐ thực hiện hàng năm. Thông thường, một cơ quan thanh tra xây dựng những hoạt động cụ thể này như một phần trong chiến lược ATVSLĐ được tạo ra để đạt được các mục đích, mục tiêu đề ra trong Bước II.

Đầu ra (các hoạt động do cơ quan TTLĐ chi trả) và nguồn lực sử dụng để thực hiện các hoạt động này cung cấp cho cơ quan TTLĐ khả năng tính toán hiệu quả hoạt động của cơ quan TTLĐ đó.

Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh(HSE):

Một số kết quả đo lường đầu ra mà Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh sẽ sử dụng để giám sát hiệu quả hoạt động của chính mình và của toàn bộ hệ thống sức khỏe và an toàn lao động bao gồm:⁶⁸

a. Giám sát giá trị tính bằng tiền của HSE

- ▶ Tiền viện trợ và tỷ lệ chi tiêu của HSE từ tiền viện trợ.
- ▶ Chi phí vận hành HSE – bao gồm chi phí nhân viên, mua hàng hóa và dịch vụ và tài sản theo thời gian và dựa trên chi phí dự toán.
- ▶ Số lượng lao động trên HSE bao gồm việc phân chia theo chức năng, cấp bậc và loại hình hợp đồng.
- ▶ Chi phí các dịch vụ doanh nghiệp (bao gồm nhân sự, tài chính, công nghệ thông tin, truyền thông và mua sắm) tính theo phần trăm chi phí của HSE.
- ▶ Chi phí tài sản tính trên mét vuông và đầu người lao động.

b. Theo dõi kết quả đầu ra công việc của HSE

- ▶ Số lượng các mốc trong kế hoạch thực hiện được tuân thủ và có kết quả.
- ▶ Số lượng kết quả tìm kiếm trên web cho bộ công cụ đánh giá rủi ro trực tuyến.

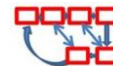
Như được lưu ý ở Bước III (ở trên), HSE khuyến khích các ngành và nhóm ngành giám sát đo lường kết quả sức khỏe và an toàn lao động của chính mình.

Bước VI: Đánh giá kết quả

Đánh giá kết quả là việc đo lường tính hiệu quả của chương trình. Câu hỏi là “Cơ quan TTLĐ hoạt động có hiệu quả trong việc đạt được các mục đích, mục tiêu đề ra trong Bước II hay không?” được trả lời bằng cách đánh giá kết quả.

Các kết quả này thường được đo lường theo “tỷ lệ” ví dụ như “tỷ lệ giảm thương tật hoặc vắng mặt ở nơi làm việc, tính trên số lượng người lao động” so với các mục tiêu đề ra trong Bước II (ở trên).

68 <http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/delivery-plans/plan1112.pdf>



Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh(HSE)

Việc theo dõi hiệu quả của “hệ thống” sức khỏe và an toàn lao động tại Anh so với các mục tiêu ATVSLĐ thiết lập ở Bước II bao gồm việc xem xét xu hướng theo:⁷⁰

- ▶ tỷ lệ bị thương tật dẫn đến tử vong ở nơi làm việc;
- ▶ tỷ lệ bị thương tật không dẫn đến tử vong ở nơi làm việc;
- ▶ tỷ lệ bị đau ốm do công việc;
- ▶ số lượng các sự kiện tiềm ẩn nguy cơ trong ngành hạt nhân và các sự kiện nguy hiểm xác định xảy ra trong ngành khai thác dầu khí ngoài khơi và lĩnh vực COMAH gần bờ, bao gồm: số lượng các sự kiện được báo cáo bởi đơn vị được cấp phép được đánh giá là có tiềm năng thách thức hệ thống an toàn hạt nhân; số lượng lần rò rỉ hy-đrô-các-bon lớn trong ngành khai thác dầu khí; và số lượng các sự kiện nguy hiểm về RIDDOR báo cáo được trong ngành khai thác gần bờ;
- ▶ tỷ lệ các thông điệp tích cực/tiêu cực trên các phương tiện truyền thông có liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động và/hoặc HSE;
- ▶ phần trăm số vụ khởi tố của HSE dẫn đến việc buộc tội và các mức phạt kèm theo và việc đưa tin trên các phương tiện truyền thông;
- ▶ số lượng thông báo được ban hành.

Như lưu ý ở Bước III, HSE khuyến khích các ngành và nhóm ngành theo dõi các kết quả đo lường sức khỏe và an toàn lao động của chính mình.

69 “hệ thống” ở đây nói đến toàn bộ các chương trình, tổ chức liên kết với nhau thành một mạng lưới ATVSLĐ nhằm đạt được các mục tiêu ATVSLĐ.

70 Đo lường thống kê kết quả

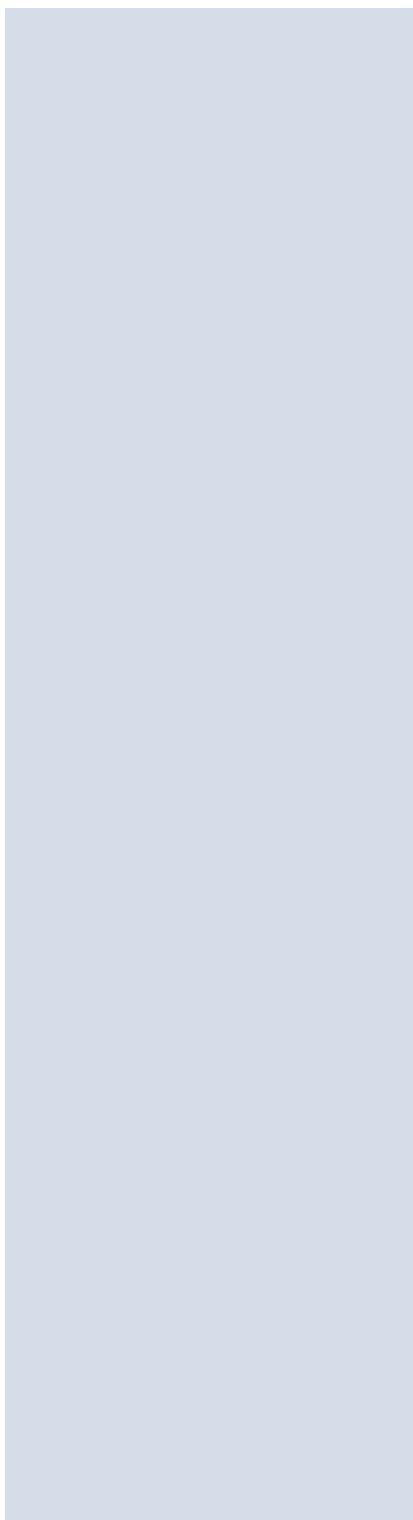
<http://www.hse.gov.uk/statistics/index.htm> and

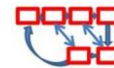
<http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/delivery-plans/plan1112.pdf>



PHẦN VII

Phụ lục





Kiểm toán và đánh giá:

7 Đo lường hiệu quả và kiểm toán ATVSLĐ: Đây là sự khác biệt?

Phần dưới đây thảo luận sự khác biệt giữa “Đo lường hiệu quả” và “Kiểm toán hệ thống”, và cách thức phối hợp giữa hai phương pháp này.

7.1 Đo lường hiệu quả ATVSLĐ

“Đo lường hiệu quả” đối với các Cơ quan thanh tra lao động được định nghĩa ở phần trên của tài liệu này như sau:⁷¹

“việc giám sát và báo cáo liên tục tiến độ của Cơ quan thanh tra lao động so với các mục tiêu hoặc kết quả ATVSLĐ được xây dựng từ trước (ví dụ: xét ở góc độ cải thiện tình hình sức khỏe, hoặc giảm tai nạn tại nơi làm việc).

Việc đánh giá hiệu quả của các hoạt động của Cơ quan thanh tra lao động có nghĩa chúng ta phải phân biệt được hai tình hình ATVSLĐ khác nhau. Mục tiêu chính của việc đánh giá này là đo lường thay đổi về tình hình ATVSLĐ, đây chính là kết quả trực tiếp và rõ ràng từ những can thiệp của Cơ quan thanh tra lao động.

Sẽ luôn tồn tại một khoảng thời gian giữa các can thiệp và thay đổi có thể đo lường được của tình hình ATVSLĐ tại một doanh nghiệp hoặc trong một ngành. Việc đo lường hiệu quả do đó phải diễn ra theo thời gian. Cũng cần xác minh rằng mọi thay đổi về tình hình ATVSLĐ phải có tính bền vững.

Khung ý tưởng được thảo luận ở phần trước của tài liệu này là một công cụ hữu ích để đánh giá kết quả hay tác động của các hoạt động của Cơ quan thanh tra lao động. Các mô hình đo lường hiệu quả khác hiện có được trình bày và thảo luận chi tiết hơn ở các phần sau của Phụ lục. Tuy nhiên, nhìn chung các mô hình khác nhau đều có các bước tương tự như được trình bày ở khung dưới đây. Mỗi bước sẽ phụ thuộc vào khâu trước đó và các thông số mô tả mỗi khâu phải được định nghĩa:

Ví dụ:

Khâu cuối cùng – “Kết quả đo lường” – có liên kết trực tiếp và có thể đo lường được so với các mục tiêu của Cơ quan thanh tra lao động, kế hoạch chiến lược, chức năng và/hoặc tầm nhìn của ban.

7.2 Kiểm toán ATVSLĐ

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) định nghĩa kiểm toán⁷² trong lĩnh vực ATVSLĐ như sau:

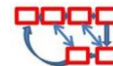
“một quá trình có tính hệ thống (đánh giá) được thực hiện nhằm xác minh các hoạt động của HTQL ATVSLĐ đã được thực hiện trong một tổ chức đúng theo những chính sách và quy trình nhất định không”.

Tháng 3 năm 2008, ILO⁷³ công bố một phương pháp kiểm toán và thống nhất các biện pháp sau đây:

71 Tham khảo phần Danh sách thuật ngữ ở phần cuối tài liệu này để biết danh sách các định nghĩa

72 Mục 3.13.3, “Hướng dẫn về các hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp” ILO-OSH 2001

73 KIỂM TOÁN THANH TRA LAO ĐỘNG – MỘT PHƯƠNG PHÁP LUẬN (do ILO phát hành, tháng 03/2008 thuộc chương trình và ngân sách của tổ chức này)



“...giúp tăng cường và hiện đại hóa công tác thanh tra lao động, bao gồm một kết quả chung tức thì nhằm tăng cường năng lực cho các nước thành viên để thực hiện thanh tra lao động. Kết quả chung này bao gồm các chỉ tiêu cụ thể để thực hiện các cuộc kiểm toán lao động ba bên...”

Phương pháp đề cập trong tài liệu này được dựa trên kinh nghiệm có được từ những cuộc kiểm toán trước đây và từ các hoạt động liên quan khác được thực hiện thông qua đối thoại và lao động an toàn. Tuy nhiên quan trọng hơn cả, phương pháp này lại không cung cấp cơ sở để đánh giá luật pháp quốc gia cụ thể, các chính sách, chương trình hay thủ tục hành chính mà thay vào đó nó giúp các kiểm toán viên lao động phân tích hệ thống để áp dụng chúng vào thực tiễn và để so sánh chúng với các tiêu chuẩn quốc gia khác.

Mục đích của kiểm toán lao động là để đánh giá xem hệ thống ATVSLĐ quốc gia có đầy đủ và hoạt động không, xem có khả năng cải thiện ATVSLĐ ở những quốc gia cụ thể hay không.

Tại châu Âu, các nước Bắc Âu và một số nước khác, mô hình “Bảng điểm” được dùng làm công cụ kiểm toán lao động:

- ▶ Cho thấy cái nhìn tổng thể về quá trình phát triển của Cơ quan thanh tra lao động so với các tiêu chí quốc tế.
- ▶ Cải thiện tính minh bạch và kiến thức về tình hình và việc triển khai các công ước của ILO.
- ▶ Giúp chuẩn hóa các xu hướng về tình hình ATVSLĐ.
- ▶ Giúp các nước có thêm động lực và học hỏi lẫn nhau.

Một bảng điểm có thể cho biết liệu Hệ thống thanh tra lao động (TTLĐ) đang phát triển theo mục đích định trước và có phù hợp hay không, ví dụ theo công ước 187 của ILO về văn hóa ATVSLĐ. Nó cũng có thể được dùng làm công cụ để so sánh tình huống ATVSLĐ giữa các nước. Nó không có chức năng làm công cụ đo lường hiệu quả hay kết quả của các hoạt động của một Cơ quan thanh tra lao động.

7.3 Kiểm toán bởi Ủy Thanh tra lao động cao cấp (SLIC)

SLIC ban hành một văn bản (năm 1994, sau đó được sửa đổi năm 2004), có tiêu đề “Các nguyên tắc chung cho Thanh tra lao động trong lĩnh vực sức khỏe và an toàn ở nơi làm việc”.

Văn bản này tạo cơ sở cho việc đánh giá các hệ thống thanh tra quốc gia, như được tóm tắt ở phần mở đầu:

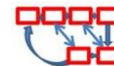
“Chiến lược cộng đồng kêu gọi việc thanh tra hiệu quả, tương đương và giám sát việc triển khai luật pháp trong Hệ thống quản lý, và coi việc đánh giá các hệ thống thanh tra quốc gia bằng cách tham chiếu tới các Nguyên tắc chung là một thành phần quan trọng của khung triển khai thống nhất.”

Để hỗ trợ cho việc áp dụng phương pháp luận này, SLIC đã xây dựng một bảng câu hỏi⁷⁴ mô tả mục đích của việc đánh giá như sau:

1.0 Mục đích đánh giá và phương pháp luận tiếp cận chung

1.1 Mục đích cơ bản của việc đánh giá là để xem xét khả năng của hệ thống thanh tra lao động của một nước cần được đánh giá (nước sở tại) có đủ để triển khai và thực thi các Chỉ thị của Liên minh châu Âu (EU) liên quan đến sức khỏe và an toàn ở nơi làm việc.

74 ĐÁNH GIÁ CÁC CHÍNH SÁCH VÀ CÁCH LÀM TRONG THANH TRA SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP



1.2 Ngoài việc xem xét tính đầy đủ các các hệ thống hiện có cần thanh tra bằng cách mở rộng thông tin lấy từ phần trả lời cho Bảng câu hỏi “Các nguyên tắc chung”, việc đánh giá còn có mục đích mở rộng khác, đó là thúc đẩy trao đổi thông tin, cách thức làm việc và kinh nghiệm giữa các nước thành viên, qua đó tăng cường sự thống nhất.

1.3 Đoạn 13 (và các phần khác) của mục “Các nguyên tắc chung” mô tả sự cần thiết phải đánh giá và xác định việc đánh giá cần bao gồm những gì. Việc đánh giá này ít nhất cần bao gồm việc đánh giá: cơ cấu tổ chức, thủ tục hành chính và hoạt động, các tiêu chuẩn thanh tra và áp dụng, nguồn lực hiện có, nhân sự và đào tạo nhân sự và hệ thống báo cáo, lưu trữ hồ sơ và thu thập thông tin. Việc đánh giá cũng yêu cầu phải thực hiện thanh tra tại hiện trường.

Loại hình kiểm toán này, được thực hiện thông qua soát khách quan bởi một bên thứ ba, thường là các cuộc kiểm toán của hệ thống thanh tra lao động gồm ba bên, hỗ trợ chính phủ các nước cải thiện các chính sách và hệ thống của mình. Một vài ví dụ về loại hình kiểm toán này được trình bày trong các báo cáo được SLIC thực hiện tại (2008 và 2009) Thụy Điển và Moldova.⁷⁵

Đã có rất nhiều kinh nghiệm thu được từ các cuộc kiểm toán được thực hiện bởi Chương trình trọng điểm về thúc đẩy đối thoại xã hội, luật pháp lao động và quản trị lao động (IFP/Dialogue) Chương trình quốc tế về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp và Môi trường (SafeWork) của ILO. Một số ví dụ về những cuộc kiểm toán này được thực hiện tại Argentina (1989) Panama (1995), Haiti (1998), Bolivia (2000), Luxembourg (2002) và Latvia (2005), cũng như các đánh giá từng phần tại Braxin và Chi lê đầu những năm 1990s.⁷⁶

7.4 Tóm tắt: Kết hợp kiểm toán và đo lường hiệu quả ATVSLĐ

Một cuộc kiểm toán hay đánh giá tính toàn vẹn của các hệ thống thanh tra lao động [một cuộc kiểm toán hệ thống] cung cấp thông tin hữu ích và quan trọng về việc liệu Cơ quan thanh tra lao động có hoạt động phù hợp với các quy trình và công ước được quốc tế công nhận không.

Một cuộc kiểm toán hệ thống sẽ giúp tư vấn cho Cơ quan thanh tra lao động cách cải tiến các chính sách và quy trình của mình – những thông tin cần thiết để trở thành một Cơ quan thanh tra lao động hiệu quả.

Sau khi một cuộc kiểm toán được thực hiện, Cơ quan thanh tra lao động có thể tiếp tục hoạt động và tin rằng mình có đầy đủ các quy trình và hệ thống để hoạt động như một tổ chức chất lượng. Khi đó, Cơ quan thanh tra lao động có thể đưa ra một khung đo lường hiệu quả để đánh giá hiệu quả của mình so với các mục tiêu kết quả ATVSLĐ. Một hệ thống đo lường hiệu quả tốt cho Cơ quan thanh tra lao động sẽ bao gồm cả đo lường hiệu quả liên tục và đánh giá định kỳ.

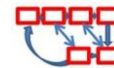
Lịch sử đo lường hiệu quả

Mặc dù hiện nay có nhiều thông tin về đo lường hiệu quả, nhưng có rất ít thông tin mô tả đo lường liên quan đến sức khỏe và an toàn mà Cơ quan thanh tra lao động cần áp dụng cho các tình huống cụ thể của mình.

Năm 1992 Robert Kaplan và David Norton giới thiệu mô hình Thẻ điểm cân bằng. Khái niệm cơ bản của mô hình này là “chuyển đổi việc hoàn thành nhiệm vụ của doanh nghiệp thành một bộ các đo lường quan trọng được phân bổ theo một bộ các kỳ vọng kinh doanh tập trung và có tầm quan trọng như nhau”.

⁷⁵ cần liên kết tham khảo cho các báo cáo này

⁷⁶ CHƯƠNG TRÌNH VÀ NGÂN SÁCH 2008-09 CỦA ILO, KIỂM TOÁN THANH TRA LAO ĐỘNG – MỘT PHƯƠNG PHÁP LUẬN



Kể từ khi Kaplan và Norton giới thiệu mô hình Thẻ điểm cân bằng, đã xuất hiện thêm nhiều biến thể khác nhau, lý do chủ yếu là không thể tồn tại hai tổ chức giống nhau và nhu cầu về các đo lường cân bằng và kỳ vọng kinh doanh xác định của họ cũng khác nhau.

Mặc dù vậy, hai thành phần chính của các khung này là một bộ cân bằng các đo lường và một bộ các kỳ vọng tập trung chiến lược. Các ví dụ về khung sử dụng phương pháp tiếp cận cân bằng gồm: Thẻ điểm cân bằng (Balanced Scorecard), Bảng thông tin hiệu quả và Tiêu chí giải thưởng quốc gia Malcolm Baldrige. Các ví dụ này được mô tả như sau.

8.1 Thẻ điểm cân bằng (Balanced Scorecard)

Năm 1992, Robert Kaplan và David Norton giới thiệu khái niệm Thẻ điểm cân bằng và được dùng để khuyến khích và đo lường hiệu quả của một tổ chức. Khái niệm này áp dụng cách tiếp cận hệ thống để đánh giá các kết quả nội bộ trong khi vẫn tham dò môi trường bên ngoài. Khái niệm này tập trung vào quá trình đạt được kết quả thành công như trên chính bản thân các kết quả đó. Theo phương pháp luận Thẻ điểm cân bằng, các quá trình góp phần đạt được kết quả mong muốn được xem xét đa chức năng. Các đo lường làm cho một chức năng hiệu quả nhưng lại làm mất hiệu quả của chức năng khác được ngăn chặn, do đó giảm thiểu cạnh tranh tiêu cực giữa các cá nhân và các phòng ban chức năng khác nhau. Thẻ điểm của Kaplan/Norton đưa ra những câu hỏi ở góc độ các kỳ vọng kinh doanh liên kết đan xen nhau:

- 1 Tài chính – Hình ảnh của chúng ta trong mắt các bên liên quan như thế nào?
- 2 Khách hàng – Chúng ta đáp ứng nhu cầu khách hàng nội bộ và bên ngoài tốt tới mức nào?
- 3 Hoạt động nội bộ – Hiệu quả hoạt động của chúng ta tốt như nào ở các quá trình kinh doanh nội bộ?
- 4 Học hỏi và tăng trưởng – Chúng ta có đủ khả năng duy trì đổi mới, thay đổi, và cải tiến liên tục?

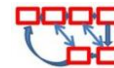
Thẻ điểm cân bằng cung cấp cách thức để giới quản lý xem xét phúc lợi của tổ chức mình từ bốn kỳ vọng được nhận diện này. Mỗi kỳ vọng được liên kết trực tiếp với chiến lược tổ chức và các mục tiêu về hiệu quả hoạt động và luồng đo lường được liên kết một cách chiến lược từ những kỳ vọng này, qua đó cung cấp cho người dùng một hệ thống đo lường hiệu quả tích hợp.

8.2 Bảng điểm hiệu quả hoạt động

Một bảng điểm hiệu quả hoạt động là một hệ thống thông tin điều hành nắm bắt các đo lường tài chính và phi tài chính và sử dụng chúng làm các chỉ số về triển khai thành công chiến lược. Ở Pháp, các công ty đã xây dựng và sử dụng mô hình Tableau de Bord, một bảng bao gồm các chỉ số chính về thành công của tổ chức, trong hơn hai thập kỷ nay. Mô hình Tableau de Bord được thiết kế nhằm giúp người sử dụng lao động kiểm tra tổ chức bằng cách nhận diện các yếu tố thành công chính, đặc biệt là những yếu tố có thể được đo lường dưới dạng biến số hữu hình. Nhiều bảng điểm là các đo lường được đánh chỉ mục tổng hợp hiệu quả hoạt động theo phương pháp gia quyền thành một vài tiêu chuẩn lựa chọn dựa trên nhiều đo lường hoặc đầu vào.

8.3 Tiêu chí giải thưởng chất lượng quốc gia Malcolm Baldrige

Năm 1988, Giải thưởng chất lượng quốc gia Malcolm Baldrige (MBNQA) được xây dựng nhằm thúc đẩy quản lý chất lượng tổng thể (TQM). Kể từ đó, TQM đã có nhiều thay đổi và hiện nay được biết đến với nhiều tên khác như “cải tiến liên tục” hay “cải tổ quá trình sản xuất.” Tất cả người đoạt giải Baldrige tích hợp triết lý và cách làm TQM vào hoạt động hàng ngày của tổ chức mình. Các tiêu chuẩn Baldrige kêu gọi sự cân bằng giữa thỏa mãn khách hàng, thỏa mãn nhân viên và kết quả kinh doanh. Giải thưởng được dựa trên các tiêu chí được tạo ra thông qua sở hữu công-tư và



tập trung vào ba yếu tố kinh doanh sau:

- 1 Cách tiếp cận (các quá trình được dùng để vận hành một tổ chức).
- 2 Triển khai (thực thi cách tiếp cận).
- 3 Kết quả (kết quả của cách tiếp cận và quá trình triển khai).

Dựa vào thang đo 1000 điểm, tiêu chí giải thưởng được chia làm bảy kỳ vọng: Lãnh đạo, Hoạch định chiến lược, Lấy khách hàng và thị trường làm trọng tâm, Thông tin và phân tích, Lấy nguồn nhân lực làm trọng tâm, Quản lý quá trình, và Kết quả kinh doanh.

Tham khảo

Ngoài những chú giải dẫn chiếu đến một số phần cụ thể của các bài báo hay báo cáo ở phần chính của tài liệu này, các bài báo, báo cáo và bài thuyết trình dưới đây được tham khảo trong quá trình xây dựng tài liệu này.

Dwyer, J.J. M. & Makin, S. (tháng 11/1997) Sử dụng một Mô hình logic chương trình tập trung vào đo lường hiệu quả để xây dựng một chương trình. Tạp chí Y tế công cộng của Canada

Gittleman, M. & Pierce, B. (26/07/2006). Một cách tiếp cận khác để đo lường an toàn tại nơi làm việc: Thương tật và Tử vong tương quan với Đầu ra. Cục Thống kê Lao động Hoa Kỳ

Kaplan, R.S. & Norton, D. P. (tháng 9/1993). Đưa mô hình Thẻ điểm cân bằng vào lĩnh vực lao động. Tạp chí kinh doanh Harvard

Mayne, J. (tháng 6/1999). Xử lý Quy kết Thông qua Phân tích Đóng góp: Sử dụng các đo lường hiệu quả một cách hợp lý. Văn phòng Tổng kiểm toán Canada

Moore, M.H. (tháng 5/2003). Thẻ điểm giá trị công: Một câu trả lời và Một giải pháp thay thế cho “Đo lường và quản lý hiệu quả chiến lược tại các tổ chức phi lợi nhuận” của Robert Kaplan. Trung tâm các Tổ chức Phi lợi nhuận Hauser, Trường Kennedy thuộc Đại học Harvard của Chính phủ

Nelson, B. (tháng 7/2008) Thanh tra và Mức độ nghiêm trọng: Hai chỉ số an toàn hàng đầu giờ đây bạn có thể sử dụng. Tạp chí Sức khỏe & An toàn nghề nghiệp Canada (Tạp chí ATVSLĐ)

Sparrow, M.K. (2008). Đặc điểm những nguy cơ: Những thách thức nghề nghiệp được kiểm soát. Tạp chí Đại học Cambridge

Báo cáo:

Sử dụng chuẩn mực đánh giá, Thông lệ tốt nhất, và Đo lường hiệu quả hoạt động. (tháng 11/1999).

Viện Nghiên cứu Rủi ro các Tổ chức công, Hoa Kỳ

Sử dụng chuẩn mực đánh giá các chỉ số hàng đầu của tổ chức nhằm ngăn chặn và quản lý thương tật và bệnh tật. (tháng 1/2011). Viện Lao động và Sức khỏe, Ontario Canada

Hướng dẫn đo lường Hiệu quả Sức khỏe và An toàn lao động. (tháng 12/2001). Ban điều hành Sức khỏe và An toàn Vương Quốc Anh

Kế hoạch hành động cho tương lai của IALI: 2011-2014 và Giai đoạn tiếp theo. (tháng 6/2011). Hiệp hội Thanh tra Lao động Quốc tế (IALI).



Đo lường và Đánh giá Hiệu quả: Định nghĩa và Mối quan hệ. (tháng 5/2005). Văn phòng Giải trình trách nhiệm của Chính phủ Hoa Kỳ (GAO)

Bảng điểm 2005. Bảng điểm 2009. Arbejdstilsynet, Đan Mạch. at@at.dk; http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Xu hướng Thương tật, Bệnh tật tại Nơi làm việc và Chính sách chăm sóc Y tế tại Canada. (31/03/2004). Y tế Canada

Bài thuyết trình:

Graf, M. (09/06/2008). Về Hiệu quả Thanh tra Lao động tại Thụy Sĩ. Cục Kinh tế Liên bang, Ban thư ký Kinh tế, Vụ Lao động, Phòng Điều kiện lao động, Tổ Lao động và Sức khỏe

Gifford, M. (09/06/2008). Hiện đại hóa và tăng cường năng lực cho thanh tra lao động: Một chiến lược mới của ILO. Văn phòng Lao động Quốc tế

Hochgreve, H-B. & Seiler, K. (10/06/2008). Mô hình “Länder-Scoreboard” của Đức – một mô hình đo lường hiệu quả thanh tra lao động ở một số bang. Viện Y tế và Việc làm, Düsseldorf, Đức

Lehtinen, S. & Rantanen, J. (22-24/10/2008). Các chỉ số về Sức khỏe Nghề nghiệp. Đại hội Quốc tế về Dịch vụ Sức khỏe Nghề Nghiệp lần thứ 15, Ủy ban Khoa học IOCH, Paris

Tosine, H.M. & Wedege, N-P. (tháng 9/2011). Đo lường Hiệu quả hoạt động của Cơ quan thanh tra lao động. Đại hội thế giới về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp của Tổ chức Lao động Thế giới, Istanbul

Wedege, N-P. (12-14/03/2008). Hướng đến một bảng điểm toàn cầu nhằm chuẩn mực hóa hiệu quả hoạt động của thanh tra lao động. Hội nghị đầu tiên của IALI tại Khu vực Thái Bình Dương – Hướng đến Lao động Lành mạnh, An toàn và Lịch sử thông qua Liên minh, Đạo đức và Ảnh hưởng. Nam Australia





